

PERAN KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Sumanti¹, Pasrun Adam², Andi Runis Makkulau³

^{1, 2, 3}STIE Enam Enam Kendari, Jl. Bunga Kamboja, Kendari, Sulawesi Tenggara, Indonesia
Email: sumantiafkar03@gmail.com

Article History

Received: 11-04-2026

Revision: 22-04-2026

Accepted: 25-04-2026

Published: 30-04-2026

Abstract. This study aims to analyse the influence of competence and job satisfaction on employee performance at the Regional Secretariat Office of Southeast Sulawesi Province. The study employs a quantitative approach with an associative research design. The population and sample consist of all 100 employees at the Regional Secretariat Office of Southeast Sulawesi Province; consequently, a convenience sample was used. Data were collected via a structured questionnaire designed based on indicators of competence, job satisfaction, and employee performance, and were subsequently analysed using multiple linear regression analysis with the aid of SPSS version 25 software. The results indicate that competence and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially, competence does not have a significant effect on employee performance, whilst job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. These findings suggest that improvements in employee performance are more influenced by levels of job satisfaction than by individual competence; therefore, organisations need to pay greater attention to the factors that shape employee job satisfaction.

Keywords: Competence, Job Satisfaction and Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 100 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dibandingkan kompetensi individual, sehingga organisasi perlu memberi perhatian lebih pada faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai

How to Cite: Sumanti., Adam, P., & Makkulau, A. R. (2026). Peran Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (2), 84-93. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i2.5323>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur paling strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk organisasi pemerintahan. Keberhasilan atau kegagalan organisasi sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Oleh karena itu, organisasi dituntut memiliki pegawai yang tidak hanya berpengetahuan dan terampil, tetapi juga mampu memanfaatkan potensi yang dimiliki secara maksimal agar kinerja organisasi dapat meningkat. Dalam konteks ini, peran sumber daya manusia menjadi sangat penting karena kualitas kinerja pegawai akan berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi (Hariyati et al., 2023).

Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai telah banyak dilakukan, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang belum konsisten. Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Barmince Ayok, 2024; Ridianto, 2023), sedangkan penelitian lain menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Henny Purwaning Rastuti, 2019). Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut, terutama dengan mempertimbangkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

Selain kepuasan kerja, kompetensi pegawai merupakan faktor krusial yang secara empiris terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan pegawai melaksanakan tugas secara efektif sesuai tuntutan jabatan (Spencer & Spencer, 1993). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat kompetensi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat, efisien, dan berkualitas. Penelitian empiris oleh Wibowo (2016) dan Rivai dan Sagala (2018) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik di sektor publik maupun swasta. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Siregar dan Syamsir (2021) yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi aparatur sipil negara berkontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja organisasi pemerintahan.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih mengkaji kompetensi dan kepuasan kerja sebagai variabel yang berdiri sendiri dalam memengaruhi kinerja pegawai. Kajian yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam satu model penelitian yang komprehensif masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan daerah. Hingga saat ini, penelitian yang secara spesifik menguji peran kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi

Sulawesi Tenggara masih jarang ditemukan. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian yang penting untuk diisi guna memperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai determinan kinerja pegawai serta sebagai dasar perumusan kebijakan pengembangan sumber daya manusia aparatur yang lebih efektif.

Secara empiris, Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki jumlah pegawai yang cukup besar, yaitu 388 orang yang tersebar di berbagai unit kerja. Namun, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari masih dirasakan adanya permasalahan kinerja, seperti rendahnya keterlibatan sebagian pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan serta dominannya peran pegawai tertentu yang dekat dengan pimpinan. Pergantian pimpinan sering kali diikuti dengan perubahan pegawai yang diberi peran aktif, sehingga menimbulkan ketidakstabilan kerja dan menurunkan kualitas kinerja organisasi. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan dalam pengelolaan kompetensi dan kepuasan kerja pegawai.

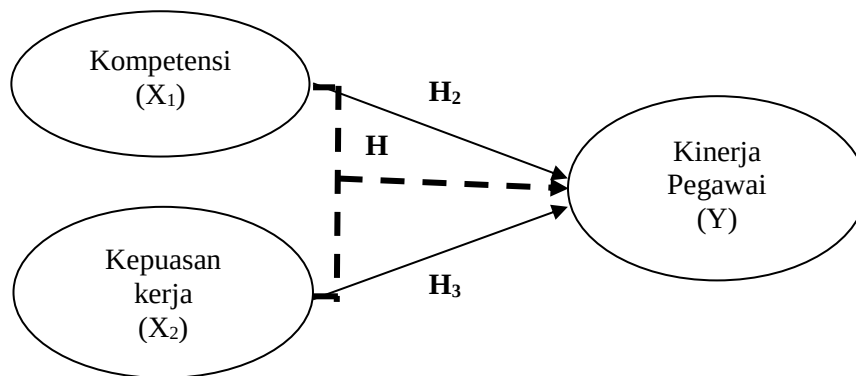
Ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan tuntutan pekerjaan, ditambah dengan rendahnya tingkat kepuasan kerja, berpotensi menurunkan motivasi, loyalitas, dan kinerja pegawai. Pegawai yang tidak memiliki kompetensi yang memadai akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas secara efektif, sementara ketidakpuasan kerja dapat memperlemah komitmen terhadap organisasi. Kombinasi kedua faktor tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kualitas pelayanan publik. Berdasarkan adanya research gap dan fenomena empiris tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara simultan peran kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “Peran Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.”

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik (Wahidmurni, 2017). Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif - induktif. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antarvariabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Jenis penelitian ini adalah *explanatory*. Suatu penelitian yang bersifat *explanatory* umumnya bertujuan menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2017).

Kerangka konseptual penelitian ini didasarkan pada teori kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kompetensi merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang. Kepuasan kerja ini mencakup perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kedua variabel ini diyakini memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

- Kompetensi (X₁) → memengaruhi Kinerja Pegawai (Y)
- Kepuasan Kerja (X₂) → memengaruhi Kinerja Pegawai (Y)
- Kompetensi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) secara simultan → memengaruhi Kinerja Pegawai (Y)



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Kompetensi dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Model regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model regresi telah melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen, serta tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi dinyatakan memenuhi persyaratan statistik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Kompetensi

X₂ = Kepuasan kerja

α = konstanta

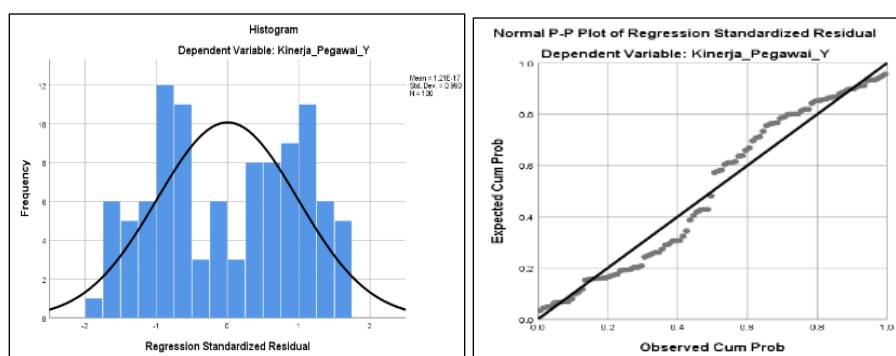
β₁, β₂ = koefisien regresi

e = error

HASIL

Bagian ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data sesuai dengan tujuan penelitian. Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, melalui pendekatan analisis regresi. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data telah memenuhi seluruh persyaratan uji asumsi klasik sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara statistik dan substantif.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Uji normalitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi dan telah memenuhi asumsi normalitas.

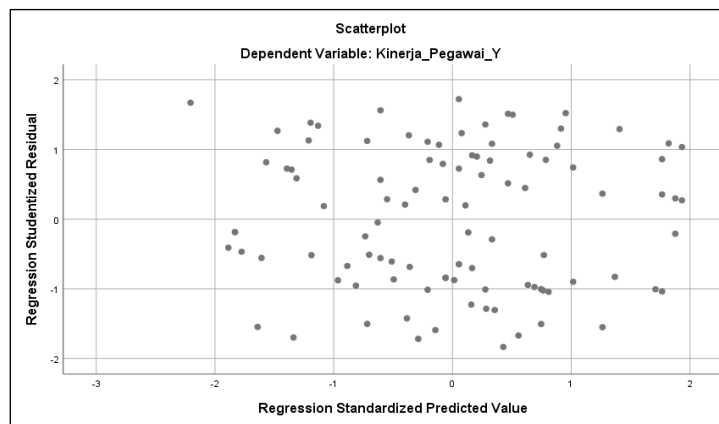
Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi_X1	.707	1.414
Kepuasan_Kerja_X2	.707	1.414
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y		

Tabel 1 menunjukkan bahwa angka tolerance untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini berada diatas 0,10 dan nilai VIF berada dibawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada kolerasi antar variabel bebas sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji heteroskedastisitas

Gambar 3 scatter plot diatas, terlihat secara visual nilai residual dan nilai prediksinya tidak membentuk pola tertentu (acak), sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan model ini layak digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel bebasnya.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil analisis regresi linear berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t Hitung	t Signifikan
Kompetensi Kinerja Pegawai	0,228	1,227	0,223
Kepuasan Kinerja Pegawai	0,619	3,454	0,001
B = 76.040 R = 0,456 R Square = 0,208 F hitung = 12,744 F signifikan = 0,000 Standar error = 8.849			N = 100 $\alpha = 0,05$

$$Y = 76.040a + 0,228X_1 + 0,619X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

X₁ = Kompetensi

X₂ = Kepuasan Kerja

e = Standar Error

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan pada Tabel 2, diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 76,040 + 0,228X_1 + 0,619X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 76,040 mengindikasikan bahwa apabila kompetensi dan kepuasan kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja pegawai berada pada nilai

76,040. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,228 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,228 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Namun demikian, hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 1,227 dengan signifikansi 0,223, yang berarti lebih besar dari $\alpha = 0,05$, sehingga kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,619, yang menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,619 satuan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,454 dengan tingkat signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan kompetensi.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 12,744 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,456 menunjukkan adanya hubungan yang cukup antara variabel bebas dengan kinerja pegawai, sedangkan nilai R Square sebesar 0,208 mengindikasikan bahwa sebesar 20,8 persen variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi dan kepuasan kerja, sementara sisanya sebesar 79,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Standar error sebesar 8,849 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model yang masih dapat diterima pada jumlah sampel sebanyak 100 responden.

DISKUSI

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dicapai melalui penguatan satu faktor saja, melainkan memerlukan kombinasi antara kemampuan individu dan kondisi psikologis kerja yang mendukung. Secara manajerial, hasil ini menegaskan bahwa kebijakan pengembangan sumber daya manusia perlu dirancang secara terpadu, di mana peningkatan kompetensi harus diiringi dengan upaya peningkatan kepuasan kerja agar potensi kompetensi tersebut benar-benar dapat teraktualisasi dalam kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Teisly Monica (2021) dan Suwanto (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor penguat

dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja, serta Rahayu dan Hidayat (2022) yang menegaskan peran kepuasan kerja dalam memperkuat efektivitas kemampuan kerja di lingkungan pemerintahan.

Namun demikian, hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan kesempatan atau mekanisme organisasi dalam memanfaatkan kompetensi tersebut. Dalam konteks birokrasi pemerintahan, kondisi ini dapat disebabkan oleh sistem kerja yang bersifat prosedural, pembagian tugas yang kaku, serta keterbatasan ruang bagi pegawai untuk berinisiatif dan menerapkan kemampuan secara optimal. Implikasi manajerial dari temuan ini adalah pentingnya reformasi manajemen kinerja, khususnya dalam penempatan pegawai sesuai kompetensi, pemberian kewenangan yang proporsional, serta penciptaan iklim kerja yang mendorong pemanfaatan keahlian individu. Hasil ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya oleh Marchela Yovanka (2024), Herlambang (2018), Umar (2022), dan Yanti (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak selalu berdampak langsung pada kinerja apabila tidak didukung oleh sistem kerja, motivasi, dan lingkungan organisasi yang kondusif.

Di sisi lain, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa aspek psikologis dan afektif memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Pegawai yang merasa puas terhadap gaji, peluang promosi, hubungan dengan atasan, serta rekan kerja cenderung menunjukkan komitmen dan tanggung jawab kerja yang lebih tinggi. Dari sudut pandang manajerial, temuan ini mengisyaratkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan secara relatif lebih cepat melalui kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja, seperti perbaikan sistem penghargaan, kejelasan jenjang karier, serta penguatan kualitas kepemimpinan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Natalia (2021) dan Rika (2021) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan determinan utama kinerja pegawai di sektor publik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan implikasi manajerial bahwa peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara memerlukan pendekatan yang seimbang antara pengembangan kompetensi dan pengelolaan kepuasan kerja. Kompetensi yang tinggi tanpa diimbangi dengan kepuasan kerja berpotensi tidak menghasilkan kinerja optimal, sementara kepuasan kerja yang baik dapat menjadi katalisator bagi pemanfaatan kompetensi pegawai secara lebih efektif. Oleh karena itu, pimpinan instansi perlu merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tidak

hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang adil, nyaman, dan memotivasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai akan lebih optimal apabila pengembangan kompetensi diiringi dengan tingkat kepuasan kerja yang baik, karena keduanya saling melengkapi dalam mendukung pencapaian kinerja.

Secara parsial, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara langsung. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kompetensi dengan tugas dan tuntutan jabatan, seperti pelatihan yang tidak relevan dengan pekerjaan atau keterbatasan ruang untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki dalam sistem kerja organisasi. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas. Temuan ini menegaskan bahwa aspek kepuasan kerja memiliki peran penting sebagai pendorong utama kinerja pegawai di lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, saran-saran yang dapat dikemukakan adalah:

- Bagi Pimpinan Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang berorientasi pada kinerja pegawai agar lebih memperhatikan dan meningkatkan kompetensi para pegawai seperti melakukan pelatihan yang relevan dengan tugas pokok pegawai serta memberi ruang kepada pegawai yang memiliki kompetensi untuk mengaplikasikannya dalam tugas sehari-hari.
- Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memanfaatkan dan mengembangkan hasil penelitian ini dengan menggunakan variabel yang berbeda misalnya motivasi kerja, etika kerja dan kompensasi atau indikator yang digunakan pada masing-masing variabel.

REFERENSI

- Ayok, B. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45–56.
- Clark-Cartel, D. (2005). *Quantitative Psychological Research*. East Sussex: Psychology Press
- Hariyati, S., Nugroho, A., & Lestari, D. (2023). Manajemen sumber daya manusia dan implikasinya terhadap kinerja organisasi sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2), 120–130.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2018). Analisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pln (Persero) Uip Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, 6(1), 182–202.
- Locke, E.A. 1976. What Is Job Satisfaction?. *Journal of Organization Behavior and Human Performance*.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Paparang, N. C. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, Vol. 2 No. 2 e-ISSN. 2723-0112.
- Rastuti, H. P. (2019). Analisis kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(3), 210–218.
- Ridianto. (2023). Kepuasan kerja sebagai determinan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 89–98.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi revisi). Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi Jilid I*, Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Prenhallindo, Jakarta.
- Siregar, S., & Syamsir. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(2), 145–156.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Suwanto. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interni Asia Jakarta Selatan. *Arastirma*, Vol. 3, No.2 Page: 419-429.
- Umar, S. M., Firman, A., & Oktaviani, A. R. (2022). Pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru pada TK Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal the Manusagre*, 2(1), 194–203.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Rajawali Pers.
- Zulkifli. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review MSDM). *Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, Vol.3, No.1, Hal. 2716-3768