

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KEJAKSAAN NEGERI TANAH DATAR

Muhammad Hasbi Hibaturrahman¹, Robby Dharma², Rika Wahyuni³

hasbihibaturrahman10@gmail.com (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “Yptk” Padang)

(Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “Yptk” Padang)

(Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “Yptk” Padang)

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 12 Februari 2025

Revisi 10 Maret 2025

Diterima 24 April 2025

Kata kunci:

Kompetensi Kerja

Lingkungan Kerja

Kinerja Pegawai

Motivasi Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar. Metode penelitian yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Sampel penelitian ini terdiri dari 56 responden yang merupakan pegawai Kejaksaan Negeri Tanah Datar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kompetensi kerja dan perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara signifikan.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, termasuk di lingkungan Kejaksaan Negeri Tanah Datar. Kejaksaan sebagai institusi yang bertugas dalam bidang penegakan hukum harus memastikan bahwa pegawainya memiliki kompetensi yang tinggi serta bekerja dalam lingkungan yang kondusif agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai kendala yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti rendahnya tingkat kompetensi pegawai, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta rendahnya motivasi kerja.

Kompetensi kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan efisien. Kompetensi kerja tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengetahuan, sikap, serta etika profesional dalam bekerja. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pendidikan menjadi hal yang penting untuk dilakukan oleh Kejaksaan Negeri Tanah Datar guna meningkatkan kinerja pegawai.

Selain kompetensi kerja, lingkungan kerja juga berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor seperti hubungan antara rekan kerja, fasilitas kerja, dan budaya organisasi dapat berkontribusi terhadap kenyamanan pegawai

dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat produktivitas pegawai.

Motivasi kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai faktor, seperti penghargaan, insentif, serta kesempatan untuk berkembang dalam karier. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi Kejaksaan Negeri Tanah Datar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (As'ad Ajmal, 2021).

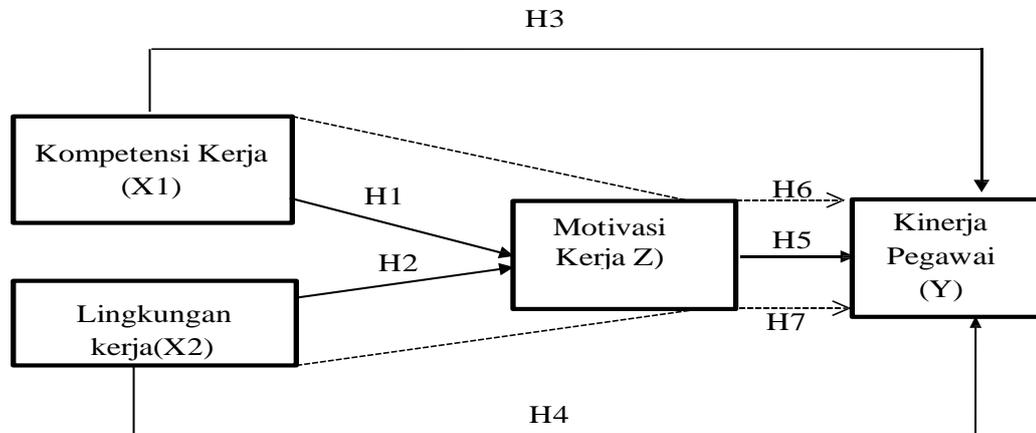
Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. (C. F. Sari et al., 2023).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. (Ayunasrah et al., 2022).

Motivasi adalah sebuah bentuk dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi dalam diri setiap aparatur sehingga mendorong dirinya memberikan kinerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan instansi berdasarkan visi dan misi yang ada sejalan dengan apa yang dikehendakinya. (Fitriani et al., 2022). Kerangka Hipotesis yang dibuat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Tanah Datar.
- H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Tanah Datar.
- H3 : Diduga Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Kejaksaan Negeri Tanah Datar.
- H4 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Kejaksaan Negeri Tanah Datar.
- H5 : Diduga Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Tanah Datar.
- H6 : Diduga Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Kejaksaan Negeri Tanah Datar
- H7 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Kejaksaan Negeri Tanah Datar.

Gambar 1. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel. Variabel yang diteliti terdiri dari variabel independen (kompetensi kerja dan lingkungan kerja), variabel dependen (kinerja pegawai), serta variabel intervening (motivasi kerja).

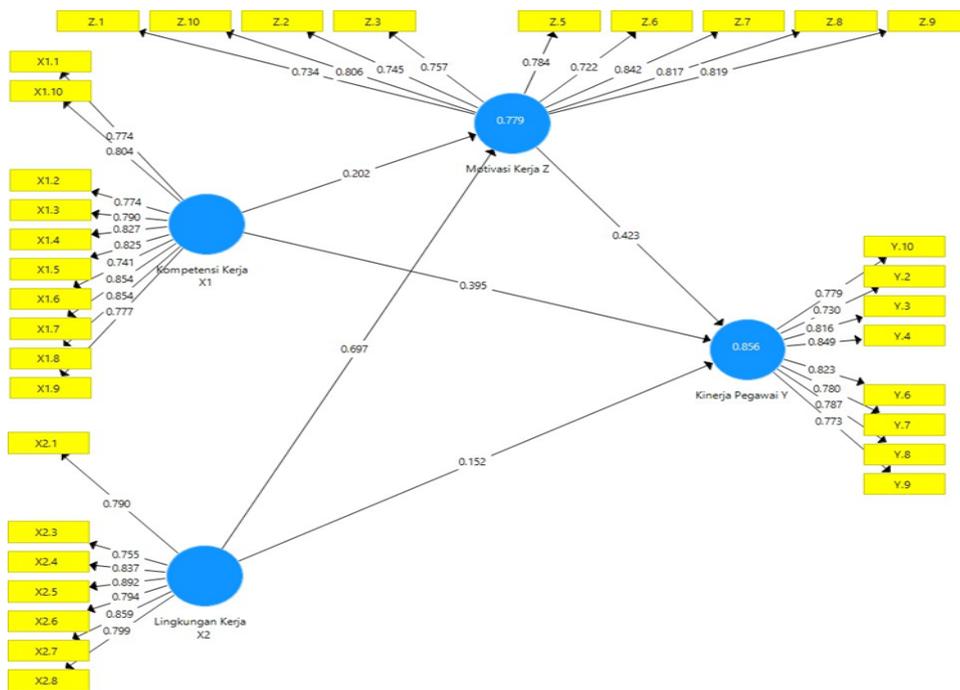
Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling, di mana sampel terdiri dari 56 pegawai Kejaksaan Negeri Tanah Datar yang memenuhi kriteria penelitian. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus $N = (25 \times \text{jumlah variabel independen})$, sehingga diperoleh jumlah responden yang memadai.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 3.0. Structural equation model (SEM) merupakan teknik analisis statistik multivariate untuk menguji adanya suatu pengaruh secara langsung maupun tidak langsung yang kompleks baik searah maupun tidak sehingga menghasilkan gambaran menyeluruh mengenai model dalam jurnal (Khairunnisa et al., 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, dalam tahap pengembangan korelasi 0.7 dianggap memadai atau dapat diterima. Dalam penelitian ini, batasan nilai-nilai convergent validity di atas 0.7. Diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Outer Model Setelah Eliminasi

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kompetensi Kerja X1	0,644
Kinerja Pegawai Y	0,629
Lingkungan Kerja X2	0,671
Motivasi Kerja Z	0,611

Sumber: Hasil olah SmartPLS 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memnuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (Cronbach’s Alpha)

Tabel 2.Nilai Reliabilitas

Konstruk(Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kompetensi Kerja X1	0,938	0,948	Reliabel
Kinerja Pegawai Y	0,915	0,931	Reliabel
Lingkungan Kerja X2	0,918	0,934	Reliabel

Motivasi Kerja Z	0,920	0,934	<i>Reliabel</i>
------------------	-------	-------	-----------------

Sumber: Hasil olah SmartPLS 2024

Berdasarkan hasil *output SmartPLS* pada Tabel 4.16 di atas, telah ditemukan nilai *Composite reliability* dan nilai *Cronbach alpha* masing – masing konstruk atau variabel besar dari 0,70 dengan demikian juga dapat disimpulkan bahawa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*.

Analisis Pengujian R-Square(R²)

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakan mempunyai pengaruh yang substantive.

Tabel 3.Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R- Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai Y	0,856	0,848
Stress Kerja Z	0,779	0,770

Sumber: Hasil olah SmartPLS 2024

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS, nilai R² konstruk Motivasi Kerja mencapai 0,779 atau 77,9%, menunjukkan pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja. Sisanya, 22,1%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Sementara itu, R² Kinerja Pegawai sebesar 0,856 atau 85,6%, mencerminkan kontribusi Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dengan 14,4% dipengaruhi variabel lain. Semakin tinggi nilai R-Square, semakin kuat variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen, sehingga memperkuat model struktural yang terbentuk.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dalam PLS dilakukan dengan melakukan analisis premeter uji t. Uji-t dilakukan dengan cara membandingkan nilai T-hitung (T-statistic) dan nilai T-table pada tingkat kesalahan (margin of error) sebesar $\alpha = 5\%$ atau 1,96.

Pengaruh Langsung

Tabel 4.Result For Inner Weight

HubunganLangsung	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T- Statistik	P-Values
Kompetensi kerja X1=> Kinerja Pegawai Y	0,395	0,382	0,164	2,409	0,016
Kompetensi kerja X1 => Motivasi Kerja Z	0,202	0,214	0,161	1,251	0,211
Lingkungan Kerja X2 => Kinerja Pegawai Y	0,152	0,167	0,164	0,926	0,355
Lingkungan Kerja X2 => Motivasi Kerja Z	0,679	0,690	0,147	4,748	0,000
Motivasi Kerja Z => Kinerja Pegawai Y	0,423	0,421	0,167	2.529	0,012

Sumber: Hasil Olah SmartPLS, 2024

Interprestasi Pengaruh Lansung.

Berikut ini adalah penjelasan mengenai hasil pengolahan data penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dalam konteks hasil penjabaran dari interpretasi pengaruh langsung antar variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai original sampel 0,202 T-Statistic 2,409 < 1,96, P- Value 0,016 > 0.05, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Lingkungan kerja pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (M. Sari et al., 2022) hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Kerja terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian, (Sapitri & Mahayasa, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi dan Motivasi Kerja

2. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai original sampel 0.202, T-Statistic 1.251 < 1.96, P- Value 0.211 > 0.05, maka Ho diterima dan H2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tambingon et al., 2019) hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai original sampel 0.152, T-Statistic 0.926 < 1.96, P- Value 0.355 > 0.05, maka Ho diterima dan H3 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fathasena et al., 2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai original sampel 0.679, T-Statistic 4.748 < 1.96, P-Value 0.000 > 0.05, maka Ho ditolak dan H4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Muin et al., 2023) dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh negatif tidak signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai original sampel 0.423, T-Statistic 2.529 < 1.96, P-Value 0.012 > 0.05, maka Ho ditolak dan H5 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Assa & Dachi, 2023) hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Tidak Langsung.

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmarPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4. Result Path Analysis

HubunganLangsung	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T- Statistik	P- Values
Kompetensi kerja X1 Motivasi Kerja Z => Kinerja Pegawai Y	0,085	0,097	0,090	0,947	0,344

Lingkungan Kerja Y => Motivasi Kerja Z => Kinerja Pegawai Y	0,295	0,285	0,118	2,508	0,012
---	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2024

Berikut ini adalah penjelasan mengenai hasil pengolahan data penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dalam konteks hasil penjabaran dari interpretasi pengaruh tidak langsung antar variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja
Hasil pengujian diperoleh nilai original sampel 0.085, T-Statistic 0.947 < 1.96, P-Value 0.344 > 0.05, maka H_0 diterima dan H_6 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening Pada Kejaksaaan Negeri Tanah Datar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja
Hasil pengujian diperoleh nilai original sampel 0.295, T-Statistic 2.508 < 1.96, P-Value 0.012 > 0.05, maka H_0 ditolak dan H_7 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening pada Kejaksaaan Negeri Tanah Datar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Idayati et al., 2020) hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja memediasi Motivasi

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Kejaksaaan Negeri Tanah Datar
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Kejaksaaan Negeri Tanah Datar
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaaan Negeri Tanah Datar
4. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kejaksaaan Negeri Tanah Datar
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaaan Negeri Tanah Datar
6. Motivasi Kerja tidak memediasi Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaaan Negeri Tanah Datar
7. Motivasi Kerja memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaaan Negeri Tanah Datar

SARAN

Berdasarkan dari Kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran:

1. Bagi Perusahaan

Bagi Kejaksaaan Negeri Tanah Datar agar dapat mempertahankan Kompetensi Kerja sehingga tetap menciptakan Kinerja Pegawai yang baik, karena Kompetensi Kerja merupakan sikap dan perilaku terkendali dari seseorang atau kelompok yang dilandasi kesadaran dan kerelaan untuk menaati segala peraturan, serta mampu meningkatkan Lingkungan Kerja pada Kejaksaaan Negeri Tanah Datar. Untuk meningkatkan kinerja pegawai instansi harus memiliki Kompetensi Kerja yang baik serta Lingkungan Kerja yang baik pula untuk dapat mendukung satu sama lain. Kepada pimpinan dari Kejaksaaan Negeri Tanah Datar, diharapkan selalu memberikan dan meningkatkan motivasi kerja

sebagai faktor pendorong pegawai dalam melakukan pekerjaan agar berdampak baik terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Tanah Datar.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Karena kontribusi dari variabel Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja melalui Motivasi kerja 0,856 sedangkan sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh variabel luar penelitian ini, maka disarankan pada penelitian selanjutnya untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas diluar variabel atau mengujinya dengan menggunakan variabel moderating.

REFERENSI

- As'ad Ajmal. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vvix.344>
- Assa, A. F., & Dachi, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2N Digital Fotocopy. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 167–176. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23740>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>
- Idayati, I., Surajiyo, S., & Hazalena, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 25(3), 194–202. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v25i3.1134>
- Muin, S. A., Anwar, A. F., & Suryani, A. I. (2023). Lingkungan Kerja dan Kompetensi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Makassar; Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jesya*, 6(2), 1296–1308. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1038>
- Rakhmawati, N. A., Permana, A. E., Reyhan, A. M., & Rafli, H. (2021). Analisa Transaksi Belanja Online Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Teknoinfo*, 15(1), 32. <https://doi.org/10.33365/jti.v15i1.868>
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.22225/wmbj.4.1.2022.1-12>
- Sari, C. F., Assajad, I. M., & Ansori, M. I. (2023). Kompetensi Individu (Individual Competence). *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 201–214.
- Sari, M., Rachman, H., Juli Astuti, N., Win Afgani, M., & Abdullah Siroj, R. (2022). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 10–16. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>
- Setiawati, F., & Bastian, A. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Unit Donor Darah PMI Kabupaten Tangerang). *Journal Ekonomi Bisnis*, 27(2), 725–738.
- Tambingon, C. K., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4610–4619.