

PENGARUH KOMPENSANSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Survey Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan)

Indri Adi Triani¹, Didik Harjadi², Faishal Rahimi³

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Kuningan

Correspondensi : Email : aditrianiindri@gmail.com

ABSTRACT

Compensation on performance through job satisfaction as a mediating variable. The method used in this study is a survey method with descriptive and quantitative analysis. This research was conducted on employees of the Food Security and Agriculture Office of Kuningan Regency. Samples were taken as many as 102 employees using saturated samples. The data collection technique uses questionnaires with interval scales. The research data was processed using the SPSS application version 21. The results showed that partial compensation had a positive and significant effect on performance, partial compensation had a positive and significant effect on job satisfaction, partial job satisfaction had a positive and significant effect on performance. Mediation analysis shows that compensation has a positive and significant effect on performance. This suggests that job satisfaction can mediate compensation for employee performance.

Keywords : Compensation, Performance, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peningkatan jumlah perusahaan di Indonesia menuntut setiap perusahaan untuk terus beradaptasi dengan perkembangan yang ada agar mampu bersaing dan bertahan dengan baik dari waktu ke waktu. Dalam hal ini, sumber daya manusia penting bagi suatu perusahaan karena untuk mencapai sebuah pencapaian organisasi yang baik perlu adanya sumber daya manusia yang kompeten, berintegritas, berkomitmen dan memiliki kinerja yang baik (Masruroh et al., 2023). Urgensi dari unsur manusia yang sangat berpengaruh ini karena pola pemikiran manajemen pada dasarnya diorientasikan pada faktor manusia sebagai unsur terpenting dari pada manajemen itu sendiri (Iskandar, 2019; Prayudi et al., 2023). Maka dari itu, sebuah perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk tetap relevan dan berkembang sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan (Krismiati & Djuniardi, 2024; Maulana et al., 2022).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN memiliki peran penting untuk menunjang keberhasilan suatu instansi pemerintah yaitu dalam melaksanakan tugas – tugas pemerintahan. Salah satu instansi pemerintah yang ada di Kabupaten Kuningan yaitu Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian yang memiliki karyawan sebanyak 138 orang. hal ini dapat di lihat dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Adapun hasil penilaian kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan yang telah dirata-ratakan dari tahun 2020-2022 Adapun hasil penilaian kinerja

pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan yang telah di rata – ratakan dari tahun 2020 – 2022 sebagai berikut:

Tabel 1 Standar Penilaian Kinerja Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan Periode 2020 – 2022

No	Unsur - unsur	Nilai Rata – rata					
		2020	Kategori	2021	Kategori	2022	Kategori
1.	Orientasi pelayanan	80	Cukup	82	Baik	84	Baik
2.	Integritas	87	Baik	88	Sangat Baik	87	Baik
3.	Komitmen	86	Baik	87	Baik	88	Baik
4.	Disiplin	81	Baik	83	Baik	83	Baik
5.	Kerjasama	85	Baik	86	Baik	86	Sangat Baik
6.	Kepemimpinan	87	Baik	88	Sangat Baik	89	Sangat Baik
Jumlah		506		514		517	
Rata – rata		84,3	Baik	85,6	Baik	86,1	Baik

(Sumber : Data SKP Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan Tahun 2020 – 2022)

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa Kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan pada tahun 2020 – 2022 mengalami ketidakstabilan kinerja di setiap tahunnya dari keenam unsur yang dinilai yaitu Orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Menunjukkan hasil penilaian kinerja yang telah dirata – ratakan dari 3 tahun terakhir yaitu tahun 2020 – 2022, Pada tahun 2020 diperoleh rata – rata 84,3 kemudian pada tahun 2021, dan 2022 yaitu senilai 85,6 dan 86,1. Dari grafik tersebut dapat dilihat terdapat ketidakstabilan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan. Sehingga perlu adanya peningkatan kinerja dengan cara memberikan kompensasi yang adil agar adanya rasa kepuasan kerja para pegawai dan memiliki kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2017:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kompensasi dan kepuasan kerja. Menurut Masruroh et al. (2023) urgensi dari unsur manusia yang sangat berpengaruh ini karena pola pemikiran manajemen pada dasarnya diorientasikan pada faktor manusia sebagai unsur terpenting dari pada manajemen itu sendiri. Maka dari itu menurut Ramdani et al. (2024), sebuah perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk tetap relevan dan berkembang sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian

Kabupaten Kuningan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017: 9) (Masruroh et al., 2024) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas – tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya.

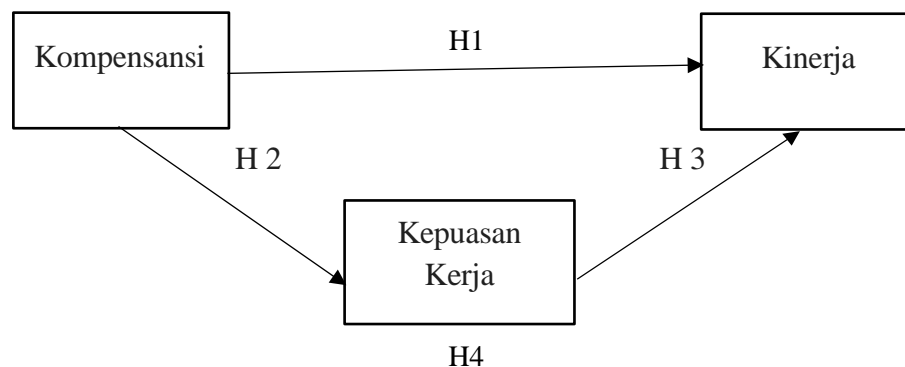
Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi merupakan seluruh pemasukan yang berupa upah uang, benda langsung dan tidak langsung yang diterima oleh karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

KERANGKA BERPIKIR



Gambar 1. Paradigma Pemikiran

HIPOTESIS

- H.1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
H.2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja
H.3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
H.4 : Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas

gambaran mengenai objek yang akan diteliti. Metode Deskriptif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017:147) adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono, (2013:11) dalam (Masruroh et al., 2023) metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara setiap variabel independen dan variabel dependen yang kemudian diuji menggunakan analisis hipotesis. Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif verifikatif, merupakan metode yang digunakan dengan tujuan menggambarkan keadaan yang ada, dengan cara mengumpulkan data serta menganalisis data dalam uji statistik. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai pengaruh kompensansi terhadap kinerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

POPULASI DAN SAMPEL

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian yang berjumlah 138 orang.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 102 pegawai. pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik yang digunakan dalam *probability sampling* ini menggunakan pendekatan simple random sampling. Simple random sampling yaitu teknik pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2018:80).

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik yang tepat. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari lapangan penelitian melalui kuisisioner. Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuisisioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner didistribusikan langsung kepada responden. Kuisisioner terdiri dari dua bagian, yaitu bagian pertama mengenai identitas responden, dan bagian kedua berisi daftar pertanyaan Kompensansi (X), Kepuasan Kerja (M), Kinerja (Y) untuk kuisisioner yang diperoleh berupa nilai skor. Pertanyaan – pertanyaan kuisisioner ini dibuat dengan menggunakan skala interval 1-10.

ANALISIS REGRESI MEDIASI

Tabel 2 Hasil Output Uji Regresi Mediasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.507	5.732		.612	.542
Kompensansi (X)	.603	.108	.466	5.593	.000
1 kinerja pegawai (Y)	.289	.079	.305	3.662	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (M)

Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat dilihat pada persamaan regresi keempat kompensansi terhadap kinerja pegawai dengan variabel kepuasan kerja. Didapatkan nilai *coefficients* beta kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,305 dengan sig 0,000 < 0,05 berarti terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja. *Coefficients* beta kompensansi terhadap kinerja sebesar 0,466 dengan sig 0,000 berarti terdapat pengaruh signifikan variabel kompensansi terhadap kinerja dengan variabel kepuasan kerja kedalam persamaan.

KOEFISIEN DETERMINASI R²

**Tabel 3 Hasil Output Uji Koefisien Determinasi R²
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.260 ^a	.510	.245	14.421

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompensansi

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisiensi dterminasi R² pengaruh secara tidak langsung sebesar 0,510 x 100% = 51,0%. Artinya pengaruh yang diberikan terhadap kinerja disebabkan oleh variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 49,0 x 100% = 49,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

UJI HIPOTESIS

Uji t

Hasil Output Uji t Coefficients^a

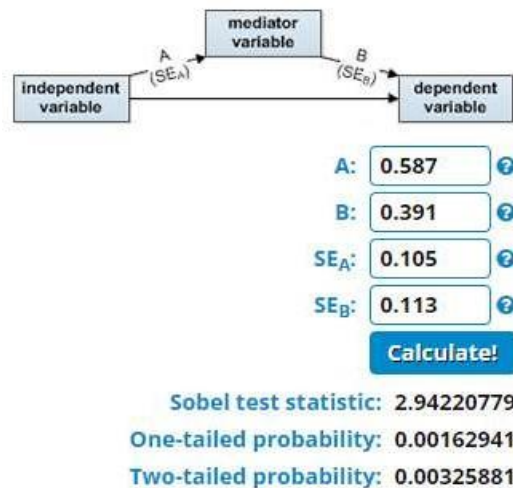
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33.291	5.991		5.557	.000
Kompensansi	.232	.146	.170	1.586	.016
Kepuasan Kerja	.413	.113	.391	3.662	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji t parsial yang tercantum pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil analisis uji parsial menunjukkan bahwa variabel Kompensansi terhadap Kepuasan Kerja pegawai, Kriteria pengujian Pengaruh Kompensansi terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 1.586 kemudian dikonsultasikan dengan ttabel sebesar 1.659 dengan demikian thitung > ttabel (1.589 > 1.659), kemudian untuk nilai sig yaitu 0,16 < 0,05, maka Ho ditolak dan H1 diterima dan hal ini berarti Kompensansi (X) secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Hasil analisis uji parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, Kriteria pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai thitung > ttabel 3.662 > 1.659), kemudian untuk nilai sig yaitu 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan H2 diterima dan ini berarti Kepuasan Kerja (M) secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Sobel



(Sumber : Hasil olah data web www.danielsoper.com)

Pada gambar diatas hasil perhitungan sobel tes diperoleh nilai z sebesar $2.942 > 1.659$, *One-tailed probability* sebesar $0,001 < 0,05$ dan *two-tailed probability* $0,003 < 0,05$ yang artinya hasil uji sobel dari kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah signifikan. Maka H₄ dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan *Unstandardized coefficient* pada persamaan regresi pertama kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,761, dengan sig $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja. Hasibuan (2014 : 118), (Wachjuni, Mahsyar, Oktaviani, 2024), menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya.

Kompensasi merupakan sumber penglusilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingka upah dengan mempertimbangan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Hasill penelitian yang dilakukan oleh Inayat (2019), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Humaeroh (2015), (Oktoma & Mardiyono, 2013), bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani (2020) dan Anggraini (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi, kompensasi merupakan faktor sangat penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan Unstandardized coefficient pada persamaan regresi ketiga kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,518, dengan sig $0,000 < 0,05$, berarti terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat diketahui dan disikapi lebih lanjut oleh perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jean et al., (2017), (Rahmatunisa, 2014), Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Semen Mombasa Limited. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lilyana et al., (2017), dalam penelitiannya menyatakan Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial maupun Simultan terhadap kinerja pada PT. Karya Canggih Mandirutama.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan Unstandardized coefficient pada persamaan regresi keempat kompensasi terhadap kinerja dengan memasukan variabel kepuasan kerja. Didapatkan nilai Unstandardized coefficient kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,289, dengan sig $0,000 < 0,05$, berarti terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja. Unstandardized coefficient kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,603, dengan sig $0,00$, berarti terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja setelah memasukan variabel kepuasan kerja kedalam persamaan. Berdasarkan hasil analisis model regresi diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 pengaruh secara tidak langsung sebesar $0,510 \times 100\% = 51,0\%$. Artinya pengaruh yang diberikan terhadap kinerja disebabkan oleh variabel moderasi kepemimpinan dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar $49,0 \times 100\% = 49,0\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kompensasi lebih efektif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Dengan demikian adanya pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat waktu serta proporsional berdasarkan kinerja dengan asumsi adanya pemberian kompensasi yang sesuai, menjadi faktor utama memacu kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syah (2013), (Yusuf et al., 2024), (Agustiana, 2016), (Alfiana et al., 2023), (Kusnali et al., 2021) menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena ketika pekerja menerima kompensasi yang dirasa sebanding dengan pengorbanan yang telah diberikan akan menjadikan pekerja tersebut merasa puas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khusnul,dkk (2018), (Hendrayana et al., 2019), (Akhmaddhian et al., 2023), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan. Artinya semakin meningkat kompensasi maka kinerja juga akan meningkat.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan. Artinya semakin meningkat

kompensansi maka kinerja juga akan meningkat.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan. Artinya semakin meningkat kepuasan kerja maka kinerja juga akan meningkat.
4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kompensansi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan. Artinya dengan adanya variabel mediasi kepuasan kerja, kompensansi masih tetap meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, berikut adalah saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi instansi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan, untuk variabel kompensansi didapatkan skor terendah pada indikator insentif, untuk itu diharapkan instansi dapat memberikan insentif sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai, seperti jaminan sosial, bonus dan pemberian penghargaan agar pegawai bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, dan diharapkan kinerja pegawai akan meningkat.
2. Bagi instansi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan, untuk variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai terendah pada indikator kesempatan untuk maju dalam organisasi, untuk itu diharapkan instansi dapat memberikan kesempatan kepada pegawainya yang memiliki kinerja yang baik seperti memberikan kesempatan dalam kenaikan jabatan, kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam pekerjaan. Dengan demikian pegawai memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi dan merasa dihargai dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, iklim organisasi, kepemimpinan dan masih banyak lagi yang lainnya, dan menambahkan variabel intervening agar hasil yang didapatkan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiana, V. (2016). Combining Product and Process-Based Approaches To Teaching Writing Discussion Texts. *English Review: Journal of English Education*, 4(2), 195. <https://doi.org/10.25134/erjee.v4i2.334>
- Akhmaddhian, S., Supartono, T., Anugrah, D., Hidayat, S., Budiman, H., Yuhandra, E., & Setiawan, W. (2023). The effectiveness of post-mining land rehabilitation policy in realizing environmental sustainability: Lessons from Sukageuri View, Kuningan, West Java. *Journal of Degraded and Mining Lands Management*, 11(1), 5059–5071. <https://doi.org/10.15243/jdmlm.2023.111.5059>
- Alfiana, Moridu, I., Elisabeth, C. R., Devi, E. K., & Yasir Maulana. (2023). Menavigasi Penurunan Nilai Portofolio Investasi yang Terkait dengan SoftBank: Implikasi dan Upaya Strategis. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(03), 283–288. <https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i03.562>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara
- Hendrayana, Y., Widodo, P., Kusmana, C., & Widhiono, I. (2019). Diversity and distribution of figs (*Ficus spp.*) across altitudes in gunung tilu, Kuningan, West Java, Indonesia. *Biodiversitas*, 20(6), 1568–1574. <https://doi.org/10.13057/biodiv/d200612>

- Iskandar, I., & Anggraeni, S. (2022). Effects Of Family Support Moderation On The Influence Of Attitudes, Subjective Norms, And Self-Efficacy On Entrepreneurship Intentions. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 361-366.
- Krismiayati, S., & Djuniardi, D. (2024). The Influence of Competence, Work Environment and Work Family Conflict on Performance Mediated by Organizational Commitment (Survey of Public Junior High School Teachers in Kuningan Sub-District). *Journal of Social Research*, 3(5), 1135-1147.
- Kusnali, A., Rustika, R., Anggriani, R., Maimunah, S., & Budiman, H. (2021). Pengaturan Penyelenggaraan Ibadah Umrah Dalam Perspektif Hak Atas Kesehatan. *Arena Hukum*, 14(3), 567–586. <https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2021.01403.8>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana, Y., Damayanti, L. D., & Syafrudin, O. (2022). The Influence of Work Environment and Work Motivation to Employees Work Discipline at PT. Alido Poultry Shop. *Indonesian Journal of Business and Economics*, 5(1).
- Syafrudin, O., Junaedi, J., & Maulana, Y. (2024). The Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Work Discipline. *Indonesian Journal Of Business And Economics*, 7(1).
- Masruroh, R., Apriani, I. F., & Sopiyan, P. (2023). Peran Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 6(2), 134-145.
- Masruroh, R., Budiman, A., Dodi, D., Komarudin, M. N., & Irawan, N. (2024). Self Control and Organizational Commitment Views of Cyberloafing Behavior. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 14(1), 167-174.
- Masruroh, R., Disman, D., Feniawati, A., & Maulana, Y. (2023). Peran Budaya Organisasi Dan Equal Employment Opprotunity Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (6), 639-651.
- Masruroh, R., Komarudin, M. N., & Fatimah, E. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)*, 3(1), 100-109.
- Oktoma, E., & Mardiyono, S. (2013). the Analysis of Presupposition in the Short Stories of Silvester Goridus Sukur. *English Review: Journal of English Education*, 2(1), 1–11. <http://journal.uniku.ac.id/index.php/ERJEE>
- Prayudi, D., Putra, H. S., & Faliza, N. (2023). The Influence Of Participative Leadership And Flexible Work Environment On Product Innovation With The Mediation Of Work Motivation. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 9826-9834.
- Rahmatunisa, W. (2014). Problems Faced By Indonesian Efl Learners in Writing Argumentative Essay. *English Review: Journal of English Education*, 3(1), 1–9. <http://journal.uniku.ac.id/index.php/ERJEE>
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta
- Ramdani, R., Harjadi, D., Fitriani, L. K., Djuniardi, D., & Supriatna, O. (2024). Analysis Of The Effect Of Job Burnout And Organizational Commitment To Employee Performance Mediated By Cyberloafing Behavior. *Journal of Social Research*, 3(2), 695-705.
- Sastrohadiwiryono. (2020). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sihombing, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit IN Media Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Wachjuni Wachjuni, Januar Habibi Mahsyar, W. O. (2024). *Data on visitors to tourist objects Perumda Divers Kuningan Business District*. 29(2), 270–283.
- Yusuf, F., Rahman, T. K. A., & Subiyakto, A. (2024). Information Technology Readiness and Acceptance Model for Social Media Adoption in Blended Learning: A Case Study in Higher Education Institutions in West Java, Indonesia. *Journal of Applied Data Sciences*, 5(2), 382–402. <https://doi.org/10.47738/jads.v5i2.195>