

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut

Vieny Marita Amalia¹⁾, Dini Turipanam Alamanda²⁾, Jumiati³⁾, Hanna Yulia⁴⁾

^{1,3,4)}Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Garut

Jl. Cimanuk No.285A, Pataruman, Kec. Tarogong Kidul, Kab. Garut, Jawa Barat 44151

²⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Garut

Jl. Raya Samarang No.52A, Rancabango, Kec. Tarogong Kaler, Kab. Garut, Jawa Barat 44151

¹⁾vienyamalia@gmail.com, ²⁾Manda@uniga.ac.id,

³⁾jumiatisamsudin@gmail.com, ⁴⁾yuliahanna11@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan tujuan verifikasi. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut. Selanjutnya untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, peneliti menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), yaitu alat analisis statistik untuk menguji model pengaruh antar variabel yang telah ditentukan. Pada tahap selanjutnya, peneliti menganalisis data yang dikumpulkan menggunakan alat seperti WarpPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pegawai yang mempunyai kompetensi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung berkinerja lebih baik. Implikasi dari penelitian ini adalah menyarankan agar tata kelola manajemen Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut memperhatikan pengembangan kompetensi pegawai dan memotivasi pegawai secara efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dalam konteks pelayanan publik, memperhatikan faktor-faktor tersebut sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan organisasi.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the effect of competence, work motivation, and compensation on job satisfaction and employee performance in the Garut District Fire Department. The method used in this study is a quantitative method with the purpose of

verification. The research instrument was a questionnaire distributed to Garut Regency Fire Department employees. Furthermore, to analyze the data that has been collected, researchers use Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), which is a statistical analysis tool to test the influence model between predetermined variables. In the next stage, researchers analyze the collected data using tools like WarpPLS. The results showed that work competence and motivation significantly influenced employee job satisfaction. Employees with good competence and high work motivation tend to have higher levels of job satisfaction. In addition, the findings of this study revealed that employee job satisfaction significantly influences employee performance. Employees who are satisfied with their jobs tend to perform better. The implication of this study is to suggest that the management governance of the Garut Regency Fire Department pays attention to developing employee competencies and motivating employees effectively to increase job satisfaction and employee performance. In the context of public services, paying attention to these factors is very important to enhance the organization's quality of service.

Keywords : Competence, Work Motivation, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

A. LATAR BELAKANG

Dinas Pemadam Kebakaran Garut merupakan lembaga yang bertanggung jawab memberikan pelayanan penanggulangan kebakaran di Kabupaten Garut. Kabupaten Garut terletak di bagian selatan provinsi Jawa Barat, Indonesia. Berdasarkan informasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (2022), terdapat 58 kasus kebakaran di Kabupaten Garut sepanjang tahun 2019 hingga 2021. Penanganan kasus kebakaran yang efektif memerlukan kinerja tinggi dari pegawai dinas tersebut. Sebagaimana dikemukakan oleh Rosmaini & Tanjung, (2019), kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja. Kinerja dan kepuasan kerja karyawan di Departemen Pemadam Kebakaran memainkan peran penting dalam memastikan efektivitas dan efisiensi tugas yang berkaitan dengan pemadaman kebakaran. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja dan kepuasan kerja yang optimal. Untuk mencapai prestasi dan kepuasan kerja yang optimal, beberapa faktor harus diperhatikan antara lain

kompetensi, motivasi kerja, dan kompensasi (Lebang & Paulina, 2022).

Menggali lebih dalam konsep kompetensi, (Sedyastuti et al., 2021) mendefinisikannya sebagai kombinasi kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang diperoleh individu untuk melakukan tugas yang relevan dengan pekerjaan mereka secara efektif. Dalam konteks Dinas Pemadam Kebakaran, kompetensi pegawai meliputi pengetahuan pencegahan dan pemadaman kebakaran, keterampilan dalam menggunakan peralatan pemadam kebakaran, dan kemampuan mengkoordinasikan tugasnya. Tingkat kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan baik (Jakobi, 2013). Kemudian perlu diperhatikan bahwa kompetensi pegawai yang tinggi selaras dengan motivasi pegawai (Wijayanto & Riani, 2021). Menyadari pentingnya kompetensi tinggi pegawai yang diselarsakan dengan motivasinya, membawa kita pada konsep motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis untuk mencapai tujuan dan mencapai kinerja yang tinggi (EK & Mukuru, 2013). Motivasi kerja sangat penting untuk kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Elisnawati et al., 2023). Dalam lingkup Pemadam Kebakaran, motivasi kerja yang tinggi mempengaruhi tingkat semangat dan dedikasi pegawainya dalam menjalankan tugasnya sesuai pedoman (Feber & Muchlis, 2021). Selain itu motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai karena berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja (Sitopu et al., 2021).

Dalam praktiknya, ada beberapa faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, selain adanya variabel motivasi, yaitu variabel kompensasi (Putrijanti & Wibawa, 2021). Kompensasi meliputi imbalan finansial dan non finansial yang diterima karyawan atas kinerjanya (M & M, 2023). Dalam konteks Dinas Pemadam Kebakaran, kompensasi yang adil dan memadai dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan memberikan hasil yang lebih baik (Rubel et al., 2021). Kompensasi yang wajar dapat menimbulkan perasaan bernilai dan adil, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan dan penilaian individu terhadap pekerjaannya, termasuk bagaimana pekerjaannya memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya serta bagaimana kondisi kerja mempengaruhi persepsi tersebut (Rima Handayani, 2016). Pegawai yang mempunyai kompetensi yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan imbalan yang memadai cenderung akan merasakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja

adalah hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang dalam organisasi yang berada di bawah wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi (Purnomo, 2022).

Pegawai Pemadam Kebakaran akan menghadapi tantangan dalam mencapai kepuasan kerja dan penerapan yang optimal. Pekerjaan pemadam kebakaran sering kali melibatkan pertaruhan dan beban kerja yang tinggi. Petugas pemadam kebakaran harus siap menghadapi keadaan darurat kapan pun, baik di tengah malam atau selama masa liburan. Keadaan ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang signifikan, sehingga mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Sayangnya, pemerintah kurang memberikan perhatian optimal terhadap kebutuhan tersebut. Pemerintah yang kurang mendukung kegiatan pemadaman kebakaran, seperti tidak menyediakan fasilitas atau sumber daya yang memadai sebagaimana mestinya, dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja petugas pemadam kebakaran.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Nursaid et al., 2020; Sibagariang et al., 2022; Pasulu et al., 2023). Penelitian yang dilakukan pada penyuluh lapangan KB menemukan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan prosedur kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja penyuluh lapangan (Tumi et al., 2021). Hartati (2020) menemukan bahwa motivasi, kompetensi, dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penghargaan intrinsik terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang

pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja pegawai (Kumari et al., 2021). Dharmanegara et al. (2021) menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini hipotesis yang disusun berupa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian dan gap empiris yang dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut.

B. METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif verifikatif, yang bertujuan untuk secara matematis memverifikasi hipotesis mengenai

hubungan antar variabel dalam permasalahan yang sedang diselidiki. Dalam kata lain, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan pengujian validitas suatu hipotesis (Mohajan, 2020). Dalam penelitian ini peneliti menguji hipotesis dari variabel-variabel penelitian yaitu kompetensi, motivasi, dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta variabel kepuasan kerja. Jenis data yang digunakan yaitu data primer.

Dalam pengumpulan data, peneliti memilih seluruh populasi pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 pegawai. Hal ini dikarenakan jumlah populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden.

Dalam penelitian ini, responden diminta untuk memberikan skor penilaian langsung terhadap setiap item yang terdapat dalam kuesioner. Skoring pada kuesioner mengacu pada lima alternatif jawaban, yakni: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5).

Tabel 1. Instrumen Penelitian

VARIABEL	SUMBER	INDIKATOR	
Kompetensi (X₁)	(Wibowo, 2012)	Pengetahuan	X _{1.2}
		Keterampilan	X _{1.3}
		Sikap	X _{1.4}
Motivasi (X₂)	(Hasibuan, 2014)	Kebijakan dan administrasi institusi	X _{2.13}
			X _{2.14}
		Hubungan antar pribadi	X _{2.15}
			X _{2.16}
		Kualitas supervisi	X _{2.17}
			X _{2.18}
Kompensasi (X₃)	(Yani, 2012)	Kompensasi dalam bentuk finansial:	
		Tunjangan hari raya	X _{3.4}
		Tunjangan keluarga	X _{3.5}
			X _{3.6}
		Bonus	X _{3.7}
			X _{3.8}
		Memberikan cuti	X _{3.9}
			X _{3.10}
		Kompensasi dalam bentuk non-finansial:	
		Kenaikan pangkat	X _{3.11}
			X _{3.12}
		Hubungan dengan rekan kerja	X _{3.16}
			X _{3.18}
		Promosi jabatan	X _{3.19}
X _{3.20}			
Kepuasan Kerja (Z)	(Luthans, 2011)	Minat	Z _{.5}
		Loyalitas	Z _{.6}
		Pekerjaan itu sendiri	Z _{.7}
		Kejujuran	Z _{.9}
Kinerja Pegawai (Y)	(Hasibuan & Malayu, 2012)	Kreativitas	Y _{.1}
			Y _{.2}
		Kedisiplinan	Y _{.7}
			Y _{.8}
		Inisiatif	Y _{.10}
		Keterampilan	Y _{.11}
			Y _{.12}

Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis PLS-SEM (*partial least square-structural equation modelling*). PLS-SEM adalah bagian dari *Structural Equation Modeling* (SEM) yang sering digunakan untuk menguji hubungan antara teori dan data. *Partial Least Square* (PLS) adalah salah satu metode penyelesaian SEM yang memiliki tingkat fleksibilitas lebih tinggi dibandingkan dengan metode lain. PLS atau yang sering disebut sebagai PLS-SEM ini merupakan generasi kedua SEM. PLS-SEM memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi dalam penelitian regresi yang menghubungkan antara teori dan data serta mampu melakukan analisis jalur (path) dengan laten (Rifai, 2015). Dalam PLS-SEM, ada dua tahapan evaluasi model pengukuran yang digunakan, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Tujuan dari dua tahapan evaluasi model pengukuran ini dimaksudkan untuk menilai validitas dan reliabilitas suatu model (Ghozali & Latan, 2016).

Dalam melakukan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu yaitu WarpPLS. WarpPLS adalah *software* menganalisis model SEM yang berbasis varian atau lebih dikenal dengan *Partial Least Square*. Model analisis SEM dengan WarpPLS dapat mengidentifikasi dan mengestimasi hubungan antar variabel

laten apakah hubungan tersebut bersifat linier atau non linier (Sholihin & Ratmono, 2020). *Software* ini adalah aplikasi yang dipergunakan untuk melakukan analisis statistika lanjutan, analisis data dengan algoritma *machine learnine. analysis string*, serta menganalisis *big data* (Sitoresmi, 2024).

C. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Evaluasi model model merupakan tahapan untuk mengevaluasi validitas konstruk yang terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan dan reliabilitas yang terdiri dari reliabilitas komposit dan reliabilitas internal konsistensi (Andriani et al., 2021). Dalam penelitian ini peneliti menetapkan tujuh rumusan masalah dengan lima variabel yaitu Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompensasi (X_3), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y). Masing-masing akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen diukur berdasarkan *loading factor* pada masing-masing indikator yang penelitian. Indikator dapat dikatakan valid jika didapatkan *loading factor* > 0.7 dan P value < 0.05. Hasil perhitungan *loading factor* dari masing-masing indikator dapat dilihat pada Tabel 2. berikut:

Tabel 2. Nilai Loading Factor

Combined loadings and cross-loadings			
No	Indikator	Loading Factor	P value
1	X _{1.2}	0.953	<0.001
2	X _{1.3}	0.870	<0.001
3	X _{1.4}	0.900	<0.001
4	X _{2.13}	0.808	<0.001
5	X _{2.14}	0.942	<0.001
6	X _{2.15}	0.876	<0.001
7	X _{2.16}	0.960	<0.001
8	X _{2.17}	0.927	<0.001
9	X _{2.18}	0.950	<0.001
10	X _{3.4}	0.865	<0.001
11	X _{3.5}	0.898	<0.001
12	X _{3.6}	0.909	<0.001
13	X _{3.7}	0.887	<0.001
14	X _{3.8}	0.839	<0.001
15	X _{3.9}	0.907	<0.001
16	X _{3.10}	0.922	<0.001
17	X _{3.11}	0.922	<0.001
18	X _{3.12}	0.892	<0.001
19	X _{3.16}	0.817	<0.001
20	X _{3.18}	0.824	<0.001
21	X _{3.19}	0.870	<0.001
22	X _{3.20}	0.853	<0.001
23	Z ₅	0.919	<0.001
24	Z ₆	0.899	<0.001
25	Z ₇	0.925	<0.001
26	Z ₉	0.813	<0.001
27	Y ₁	0.827	<0.001
28	Y ₂	0.856	<0.001
29	Y ₇	0.903	<0.001
30	Y ₈	0.935	<0.001
31	Y ₁₀	0.817	<0.001
32	Y ₁₁	0.922	<0.001
33	Y ₁₂	0.837	<0.001

2. Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai *Average Variance*

Extracted (AVE). Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari variabel X₁ sebesar 0.918, variabel X₂ sebesar 0.912, variabel

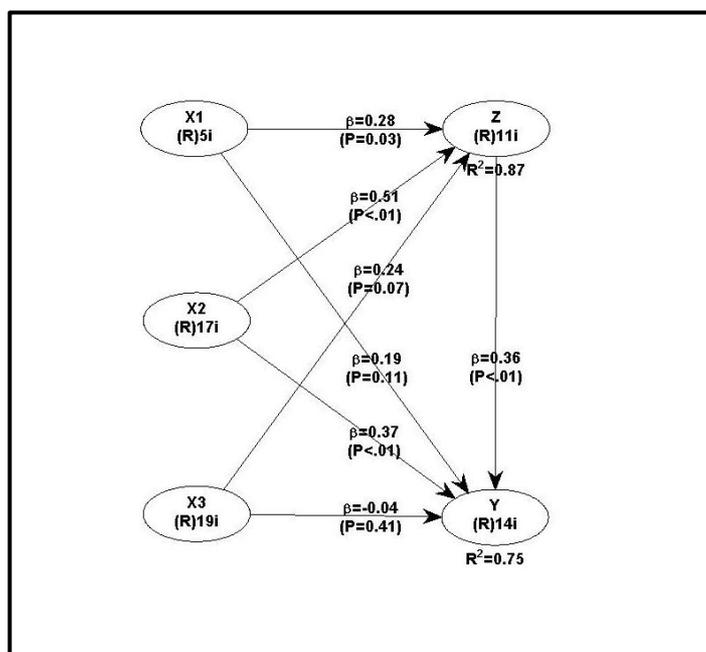
X₃ sebesar 0.878, variabel Z sebesar 0.890. dan variabel Y sebesar 0.872. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa nilai AVE ≥ 0.5 . Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada seluruh variabel penelitian ini valid (Ghozali & Latan, 2016).

3. Reliabilitas Komposit

Pengujian reliabilitas komposit dapat dilihat dari nilai *composite reliability*. Nilai *composite reliability* dari

variabel X₁ sebesar 0.934, variabel X₂ sebesar 0.967, variabel X₃ sebesar 0.978, variabel Z sebesar 0.938, dan variabel Y sebesar 0.957. Berdasarkan dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* ≥ 0.7 . Hal ini menunjukkan bahwa indikator memiliki reliabilitas yang baik terhadap variabel latennya (Ghozali & Latan, 2016)

a) Evaluasi Inner Model



Gambar 1. Pengujian Inner Model

Dalam Pengujian Inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-Square dari model penelitian. Dalam menilai model dengan menggunakan PLS dapat dilihat terlebih dahulu nilai R-Square untuk setiap variabel dependent.

Gambar 1 merupakan hasil estimasi R-Square dengan menggunakan WarpPLS. Pada penelitian ini dilihat dari R-Square untuk variabel Z (kepuasan kerja) adalah 0.87. Ini berarti 87% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan

oleh kompetensi, motivasi kerja, dan kompensasi. Ini menunjukkan model yang sangat kuat untuk menjelaskan kepuasan kerja. R-Square untuk variabel Y (kinerja pegawai) adalah 0.75. Ini berarti 75% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi, motivasi kerja, dan kompensasi. Ini juga menunjukkan model yang cukup kuat untuk menjelaskan kinerja pegawai.

Nilai R-Square yang tinggi (>0.67) menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kekuatan yang baik dalam menjelaskan

variabel dependen masing-masing. Dengan kata lain, model ini cukup memadai untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang dianalisis (Ghozali & Latan, 2016). Meskipun kedua model (kepuasan kerja dan kinerja pegawai) menunjukkan kekuatan yang baik, model untuk kepuasan kerja (0.87) sedikit lebih kuat dibandingkan model untuk kinerja

pegawai (0.75). Ini mungkin menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan (kompetensi, motivasi kerja, dan kompensasi) lebih kuat dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja daripada kinerja pegawai.

b) Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Pengujian Hipotesis

Hubungan Variabel	Path Coefficient	P value	Keterangan
Kompetensi → Kepuasan Kerja	0.334	0.015	Signifikan
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0.487	<0.001	Signifikan
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0.237	0.066	Tidak Signifikan
Kompetensi → Kinerja Pegawai	0.130	0.212	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	-0.022	0.449	Tidak Signifikan
Kompensasi → Kinerja Pegawai	0.109	0.253	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.666	<0.001	Signifikan

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Nilai koefisien yang diperoleh sebesar 0.334 dengan p-value sebesar 0.015. Nilai p-value yang < 0.05 menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan keduanya bersifat positif artinya semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai.

Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Nilai koefisien yang diperoleh sebesar 0.487 dengan p-value < 0.001.

Karena p-value < 0.05 maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan keduanya adalah positif yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien yang diperoleh sebesar 0.237 dengan p-value sebesar 0.066. Karena p-value > 0.05 maka motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Walaupun nilai koefisiennya menunjukkan adanya pengaruh, namun karena p-value lebih besar dari 0.05 maka pengaruhnya tidak signifikan secara

statistik.

Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien yang diperoleh sebesar 0.130 dengan p-value sebesar 0.212. Karena p-value > 0.05 maka kompetensi mempunyai pengaruh langsung yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Walaupun nilai koefisiennya menunjukkan adanya pengaruh, namun karena p-value lebih besar dari 0.05 maka pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien yang diperoleh sebesar 0.022 dengan p-value sebesar 0.449. Karena p-value > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien yang diperoleh sebesar 0.109 dengan p-value sebesar 0.253. Karena p-value > 0.05 maka tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Walaupun nilai koefisiennya menunjukkan adanya pengaruh, namun secara statistik tidak signifikan karena nilai p lebih besar dari 0.05.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien yang diperoleh sebesar 0.666 dengan p-value < 0.001. Karena p-value < 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung yang signifikan

terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan keduanya bernilai positif. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Pembahasan

Pertama-tama, peneliti akan menyoroti bagian variabel kompetensi. Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut mempunyai kompetensi dan kualifikasi yang mumpuni di bidangnya. Hal ini ditunjukkan dengan kemampuannya dalam memadamkan api sebagai fungsi utama dan bentuk penyelamatan sosial lainnya. Kemampuan pegawai dalam melakukan berbagai penyelamatan sosial menunjukkan bahwa mereka berpengetahuan dan terlatih dalam berbagai situasi. Hasil penelitian menegaskan bahwa fokus pada pengembangan kompetensi pegawai dan motivasi yang efektif dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara signifikan. Dengan meningkatkan investasi dalam pengembangan kompetensi, seperti pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan, dinas dapat memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tugas-tugas yang semakin kompleks dan dinamis di lapangan.

Kemampuan petugas pemadam kebakaran dalam menghadapi dan mengatasi situasi yang kompleks dan tidak terduga merupakan wujud dari keinginan mereka untuk mengumpulkan wawasan dan pengalaman untuk menjadi pekerja yang cakap dan handal. Kemampuan petugas pemadam kebakaran lainnya yang dapat dijadikan aset berharga adalah kemampuan komunikasi. Penjelasan ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih

produktif dan harmonis. Hal ini mencerminkan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut mempunyai keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut telah mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk tugas tertentu seperti memadamkan api, menolong warga yang jarinya terjepit cincin, membantu warga mengusir ular ke rumahnya, dan bantuan sosial lainnya. Kemampuan berkreasi dalam bekerja menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut tidak hanya mengikuti prosedur yang ada tetapi juga dapat berpikir di luar otak, menemukan solusi inovatif, dan berkontribusi dalam mengembangkan ide-ide baru. Semua elemen ini bersama-sama menciptakan citra seorang profesional yang sangat kompeten dan berdedikasi dengan potensi untuk sukses dalam karir.

Dalam penelitian ini variabel kompetensi pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Garut perlu diperhatikan karena variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penjelasan tersebut dibuktikan dengan perhitungan pengaruh yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0.28, nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi dan kepuasan kerja ada, namun tidak sekuat variabel lainnya yang memiliki koefisien yang lebih besar. Meskipun nilai koefisiennya kecil, meningkatkan kompetensi karyawan tetap penting. Program pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan keterampilan yang relevan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kepuasan kerja.

Selain variabel kompetensi,

variabel motivasi kerja juga perlu diperhatikan karena berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0.51. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin bersemangat karyawan tersebut dalam bekerja. Kesimpulannya adalah motivasi yang semakin tinggi akan membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya (Dewi & Susila, 2021). Selain itu, pendekatan yang lebih efektif dalam memotivasi pegawai, seperti sistem pengakuan prestasi yang jelas dan insentif yang adil, dapat membantu meningkatkan semangat kerja dan keterlibatan pegawai. Kepuasan kerja yang ditingkatkan tidak hanya mendorong loyalitas pegawai, tetapi juga berpotensi meningkatkan produktivitas serta kualitas layanan yang diberikan oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut secara keseluruhan.

Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut mencerminkan pengalaman yang sangat positif di lingkungan kerja. Dalam bekerja, pegawai mempunyai kesempatan untuk mengembangkan kreatifitasnya, artinya pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut dapat menggali ide-ide inovatif dan berkontribusi dalam keberhasilan pekerjaannya, misalnya jika ada metode baru atau metode yang lebih cepat dalam penyelamatan, karyawan tidak akan ragu untuk berekspres dan melakukannya. Mendapat pujian dari pimpinan merupakan bukti kinerja yang luar biasa dan menandakan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan layak mendapat penghargaan. Selain itu, semangat kerja dan kebahagiaan yang tinggi dalam memikul tanggung jawab yang ada dalam pekerjaannya, seperti bertanggung jawab dalam menjalankan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diembannya serta mendapatkan kesempatan pendidikan dan pelatihan yang memungkinkan pegawai untuk terus berkembang. di bidang pekerjaannya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut mempunyai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kemampuan ini mencakup pengetahuan tentang prosedur kerja yang telah ditentukan, yang memberikan landasan kokoh bagi kinerjanya. Kompetensi yang tinggi ini memungkinkan pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan sukses dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, komunikasi yang baik seperti saling memotivasi juga sangat penting dalam lingkungan kerja. Karyawan dapat berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja, atasan, dan masyarakat, sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif dan harmonis sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Garut menunjukkan seberapa besar pengaruh yang dirasakan pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kepuasan kerja ini perlu diperhatikan karena mempunyai pengaruh total yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.36. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang dan puas terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin termotivasi karyawan tersebut untuk bekerja dengan baik. Hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Ulfa et al., 2022).

Sedangkan kompensasi hanya berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Karena kehidupan finansial karyawan telah terjamin dengan gaji sesuai deskripsi

yang diberikan sesuai standar yang berlaku, dan kenaikan gaji secara berkala setiap dua tahun sekali. Sehingga kompensasi bukan termasuk faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karyawan memprioritaskan faktor lain, seperti lingkungan kerja, hubungan, dan peluang pengembangan diri. Sarana prasarana yang memadai dan kemampuan pimpinan dalam menyelesaikan permasalahan terkait institusi serta peningkatan produktivitas pegawai menjadi tambahan yang sangat positif. Pembinaan dan pengarahan pemimpin dapat membantu karyawan tetap termotivasi dan fokus dalam meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan setiap karyawan. Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut, karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan puas, dengan kondisi kerja yang mendukung pertumbuhan dan prestasi mereka.

Dalam hasil penelitian terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut: Melaksanakan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi merupakan sumber motivasi yang kuat, yang dapat memacu pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut untuk terus memberikan hasil yang terbaik dan berusaha mengembangkan pekerjaan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut. Menciptakan kepuasan kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

D. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

Dinas Pemadam Kebakaran merupakan suatu lembaga yang bertugas memberikan pelayanan penanggulangan kebakaran pada suatu wilayah. Kinerja dan kepuasan kerja pegawai di Departemen Pemadam Kebakaran mempunyai peranan penting dalam menjaga efektivitas dan efisiensi tugas yang berkaitan dengan pemadaman kebakaran. Kompetensi, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut. Bukti ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan memberikan hasil yang lebih optimal.

Menyoroti pentingnya fokus pada pengembangan kompetensi pegawai dan motivasi yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut. Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, terutama dalam hal kemampuan teknis seperti pemadaman api dan penyelamatan sosial, merupakan fondasi yang kuat bagi kinerja mereka. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan profesional yang terencana dapat memastikan bahwa pegawai siap

menghadapi tugas-tugas yang semakin kompleks. Selain itu, motivasi yang tinggi, didorong oleh sistem pengakuan prestasi dan insentif yang adil, memainkan peran penting dalam meningkatkan semangat kerja dan keterlibatan pegawai. Kepuasan kerja yang ditingkatkan tidak hanya meningkatkan loyalitas pegawai, tetapi juga berpotensi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan oleh Dinas Pemadam Kebakaran.

Namun tantangan dalam mencapai kepuasan kerja dan kinerja optimal adalah pekerjaan pemadam kebakaran sering kali melibatkan risiko dan beban kerja yang tinggi. Oleh karena itu, pemerintah daerah harus memperhatikan kesejahteraan petugas pemadam kebakaran, seperti menyediakan fasilitas dan peralatan yang memadai serta memastikan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut memiliki kondisi kerja yang aman dan sehat. Selain itu juga penting untuk memberikan penghargaan dan pengakuan yang pantas atas kontribusi dan kinerja yang baik, sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut.

2. Rekomendasi

Pemerintah daerah perlu meningkatkan kompetensi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut melalui program pelatihan dan pengembangan. Rekomendasi ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Selanjutnya pemerintah daerah perlu memberikan motivasi kerja yang memadai kepada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut, baik yang

bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi intrinsik dapat berupa pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri. Motivasi ekstrinsik dapat berupa gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja.

Pemerintah daerah juga harus memberikan kompensasi yang adil dan memadai kepada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut. Hal ini bertujuan untuk menghargai kontribusi dan kinerja karyawan.

Pemerintah daerah harus meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan aman bagi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut. Oleh karena itu, implementasi rekomendasi ini akan memperkuat fondasi manajemen sumber daya manusia di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut, mendukung tujuan organisasional yang lebih luas, dan memperbaiki kondisi internal untuk mencapai kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini memberikan landasan yang kuat untuk merancang penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan terfokus. Temuan bahwa kompetensi pegawai dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Garut menjadi titik awal yang berharga. Untuk melangkah lebih jauh, penelitian lanjutan dapat mengkaji variabel-variabel tersebut dengan pendekatan yang lebih rinci. Misalnya, dapat dilakukan penelitian kualitatif untuk memahami bagaimana kompetensi spesifik, seperti keterampilan teknis dalam penanggulangan kebakaran, berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai. Studi ini juga dapat mengeksplorasi secara mendalam faktor-faktor motivasi, seperti keadilan dalam

sistem insentif atau dukungan dari atasan, yang mempengaruhi semangat kerja dan keterlibatan pegawai. Selain itu, penelitian lanjutan dapat mengadopsi pendekatan komparatif dengan institusi serupa untuk melihat bagaimana faktor-faktor ini bervariasi dalam konteks organisasional yang berbeda. Pendekatan ini akan membantu mengembangkan model atau framework yang lebih holistik untuk manajemen sumber daya manusia dalam layanan publik. Dengan demikian, penelitian lanjutan ini tidak hanya akan memperdalam pemahaman terhadap dinamika di Dinas Pemadam Kebakaran, tetapi juga memberikan panduan yang lebih spesifik untuk pengembangan kebijakan dan praktik manajemen yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan hasil organisasi secara keseluruhan.

REFERENSI

- Akos Jakobi. (2013). Space and virtuality: New characteristics of inequalities in the information society and economy. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 5(1), 4–14.
- Andriani, Riyadi, S., & Nugroho, R. (2021). The Effect of Competence, Work Motivation and Compensation on Job Satisfaction and Educational Performance at The Faculty of Science and Technology, Universitas Airlangga Surabaya. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Manajemen*, 08(02). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v8i02.5413>
- Badan Penanggulangan Bencana Daerah. (2022). *Jumlah Kejadian Bencana Kebakaran di Jawa Barat*. Open Data Jabar. <https://opendata.jabarprov.go.id/id>

- /dataset/jumlah-kejadian-bencana-kebakaran-bangunan-berdasarkan-kabupatenkota-di-jawa-barat
- Dewi, D. A. P. A. C., & Susila, G. P. A. J. (2021). Peran Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 11(1). <https://doi.org/10.23887/jiah.v1i1.1.27398>
- Dharmanegara, I. B. A., Sulistyan, R. B., & Agustina, I. (2021). How Well Public Service Motivation and Job Satisfaction in Enhancing the Effect of Compensation on Job Performance? *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(2), 181–192. <https://doi.org/10.30741/wiga.v1i1.2.853>
- EK, K., & Mukuru, E. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Ke. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4).
- Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8308–8323. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1619>
- Feber, W., & Muchlis, M. (2021). Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bulungan dalam Penanganan Kebakaran di Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i1.2>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2016). *Partial Least Squares: Concepts, Techniques and Applications using SmartPLS 3* (2nd ed.). Diponegoro University Press.
- Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2). <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, & Malayu, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kumari, K., Ali, S. B., Khan, N. un N., & Abbas, J. (2021). Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(4), 401–420. <https://doi.org/10.33844/ijol.2021.60606>
- Lebang, D. G., & Paulina, P. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Driver GO-JEK. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 3(3), 137.

- <https://doi.org/10.35384/jemp.v3i3.242>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- M, M., & M, M. (2023). Financial and Non- Financial Incentives Best Practices in Work Organisations: A Critical Review of Literature. *Journal of Co-Operative and Business Studies (JCBS)*, 6(2). <https://doi.org/10.2023/jcbs.v6i2.15>
- Nursaid, Qomariah, N., Sanosra, A., Satoto, E. B., & Utomo, A. W. (2020). Improvement of Job Satisfaction Based on Work Motivation, Work Environment, Competence and Compensation for Hospital Employees. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 7. <https://doi.org/10.21070/ijler.2020.V7.461>
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, Alim, A., & Thalib, L. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance Through Work Discipline at The Regional Secretariat of East Luwu Regency, Indonesia. *Account and Financial Management Journal*, 8(7). <https://doi.org/10.47191/afmj/v8i7.01>
- Purnomo, M. W. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BNN Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(2), 69–82. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i2.583>
- Putrijanti, A., & Wibawa, K. C. S. (2021). Indonesia Administrative E-Court Regulation Toward Digitalization And E-Government. *Jurnal IUS Kajian Hukum Dan Keadilan*, 9(1). <https://doi.org/10.29303/ius.v9i1.796>
- Rifai, A. (2015). Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Untuk Mengukur Ekspektasi Penggunaan Repositori Lembaga (Pilot Studi di Uin Syarif Hidayatullah Jakarta). *Al-Maktabah*, 14, 56–65.
- Rima Handayani. (2016). Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan dan Dosen Tetap pada Fakultas Ekonomi Universitas Pancasila, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(2).
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rubel, M. R. B., Hung Kee, D. M., & Rimi, N. N. (2021). High-performance work practices and medical professionals' work outcomes: The mediating effect of perceived organizational support. *Journal of Advances in Management Research*, 18(3), 368–391. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0076>
- Sedyastuti, K., Suwarni, E., Rahadi, D. R., & Handayani, M. A. (2021). Human Resources Competency at

- Micro, Small and Medium Enterprises in Palembang Songket Industry. *Atlantis Press*.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.210413.057>
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2020). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Penerbit Andi (Anggota IKAPI).
- Sibagariang, K. S., Pinem, R. T., Saga, N. S., Aprilia, S. S., & Simangunsong, D. M. (2022). Effect Of Job Satisfaction, Compensation And Employee Motivation On Employee Performance Of PT. Sari Burger Indonesia Medan Branch. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(3).
<https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i3.508>
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83.
<https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sitoresmi, A. R. (2024, Mei). *SPSS Adalah Program Analisis Statistika, Ketahui Sejarah dan Fungsinya*. LIPUTAN 6.
<https://www.liputan6.com/hot/read/5282201/spss-adalah-program-analisis-statistika-ketahui-sejarah-dan-fungsinya?page=3>
- Tumi, N. S., Hasan, A. N., & Khalid, J. (2021). *Impact of Compensation, Job Enrichment and Enlargement, and Training on Employee Motivation*. 10(1).
<https://doi.org/10.1177/2278533721995353>
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan*.
<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/1651>
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. PT. Bumi Aksara.
- Wijayanto, B. K., & Riani, A. L. (2021). The Influence of Work Competency and Motivation on Employee Performance. *Society*, 9(1), 83–93.
<https://doi.org/10.33019/society.v9i1.290>
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.