

Seminar Nasional  
(PROSPEK IV)

**“Memberdayakan Masyarakat Melalui Kewirausahaan Sosial : Peran Pendidikan Dalam Membangun Masa Depan Yang Berkelanjutan”** 11 Desember 2024

Program Studi Pendidikan Ekonomi, FIS, Universitas PGRI Mahadewa Indonesia

## **Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Tabanan Kabupaten Tabanan**

Ni Putu Devi Ary Santhi<sup>a</sup>, Putu Eva Julianawati<sup>b</sup>

<sup>ab</sup>Universitas PGRI Mahadewa Indonesia

\*Pos-mail : [deviary@mahadewa.ac.id](mailto:deviary@mahadewa.ac.id) , [evajulianawati93@gmail.com](mailto:evajulianawati93@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi. Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Tabanan, Kabupaten Tabanan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Tabanan yang masih aktif dengan jumlah karyawan 547 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan proportional random sampling. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dan diperoleh jumlah sampel 85 orang karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja mampu memediasi sebagian antara pengaruh kompetensi kerja terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja mampu memediasi sebagian antara pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

**Kata Kunci:** lingkungan kerja, kompetensi kerja, prestasi kerja, kepuasan kerja

### **PENDAHULUAN**

Koperasi memegang peranan penting dalam perekonomian Indonesia, karena menggerakkan dan mengarahkan kegiatan pembangunan di bidang ekonomi, terutama dalam rangka menghadapi arus globalisasi dan liberalisasi perekonomian dunia yang semakin kompleks (Waruwu, 2019). Menurut Undang-undang No. 17 tahun 2012 tentang perkoperasian, menyatakan bahwa koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh perseorangan atau badan hukum Koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip Koperasi. Jenis-jenis koperasi itu sendiri tercantum dalam pasal 82 Undang-undang No. 17 tahun 2012 yang terdiri dari: koperasi konsumen, koperasi produsen, koperasi jasa, dan koperasi simpan pinjam. Berikut adalah data koperasi di Provinsi Bali.

Berikut adalah data jumlah masing-masing jenis koperasi di Kabupaten Tabanan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja koperasi masih belum maksimal. Kecamatan Tabanan merupakan wilayah yang memiliki jumlah Koperasi Simpan Pinjam terbanyak yaitu 45 unit, namun terdapat 9 koperasi yang tidak aktif, sehingga jumlah koperasi yang aktif adalah 36 unit (Utama, 2021). Jumlah koperasi yang tidak aktif menunjukkan bahwa belum maksimalnya prestasi kerja karyawan koperasi di Kecamatan Tabanan. Berikut adalah data jumlah koperasi di Kabupaten Tabanan.

**Tabel 1**  
**Jumlah Koperasi di Kabupaten Tabanan**

| No  | Kecamatan       | Koperasi (unit) |       |           | Anggota (orang) |        |        | RAT (unit) | Karyawan (orang) |      |      |
|-----|-----------------|-----------------|-------|-----------|-----------------|--------|--------|------------|------------------|------|------|
|     |                 | JML             | Aktif | Tdk Aktif | JML             | L      | P      |            | JML              | L    | P    |
| (1) | (2)             | (3)             | (4)   | (5)       | (6)             | (7)    | (8)    | (9)        | (10)             | (11) | (12) |
| 1   | Baturiti        | 45              | 26    | 19        | 4.013           | 2.570  | 1.443  | 23         | 93               | 49   | 44   |
| 2   | Kediri          | 131             | 93    | 38        | 17.658          | 12.801 | 4.884  | 78         | 426              | 164  | 262  |
| 3   | Kerambi         | 53              | 36    | 17        | 8.686           | 5.701  | 2.985  | 33         | 164              | 57   | 107  |
| 4   | Marga           | 58              | 45    | 13        | 9.155           | 6.607  | 2.548  | 39         | 226              | 71   | 155  |
| 5   | Penebel         | 41              | 33    | 8         | 9.503           | 6.950  | 2.553  | 28         | 187              | 76   | 111  |
| 6   | Pupuan          | 17              | 14    | 3         | 2.616           | 2.242  | 374    | 10         | 50               | 21   | 29   |
| 7   | Selemadeg       | 17              | 14    | 3         | 1.755           | 846    | 909    | 10         | 63               | 31   | 32   |
| 8   | Selemadeg Barat | 26              | 14    | 12        | 4.995           | 4.091  | 904    | 10         | 62               | 38   | 24   |
| 9   | Selemadeg Timur | 27              | 20    | 7         | 3.174           | 1.993  | 1.181  | 16         | 106              | 43   | 63   |
| 10  | Tabanan         | 179             | 132   | 47        | 30.438          | 18.754 | 11.684 | 114        | 637              | 237  | 400  |

Sumber: Dinas Koperasi Kabupaten Tabanan

Berdasarkan data Tabel 1, dapat diketahui bahwa kecamatan Tabanan memiliki jumlah koperasi tidak aktif yang paling tinggi yaitu 47, yang menunjukkan bahwa kinerja koperasi masih belum maksimal. Menghadapi persaingan yang semakin ketat, koperasi harus meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Koperasi perlu meningkatkan daya saing mereka sebagai industri yang kreatif dan inovatif, meningkatkan standar, desain, dan kualitas produk kemasannya, agar lebih menarik, untuk memenangkan persaingan (Lamsah, 2018).

Prestasi kerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi (Pangestuti, 2019). Prestasi kerja yang dimiliki oleh pekerja koperasi tidak lepas dari peran manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang pekerjaannya memuaskan (Ismail, 2020).

Ukuran prestasi kerja koperasi salah satunya adalah mampu melakukan Rapat Akhir Tahun (RAT). Berdasarkan data pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa Koperasi yang sudah melakukan RAT di Kecamatan Tabanan tahun 2020 hanya 87,69 % kondisi ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan dan koperasi masih belum maksimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kompetensi kerja.

**Tabel 2**  
**Rekapitulasi Prestasi Kerja Koperasi di Kabupaten Tabanan**

| No  | Kabupaten/<br>Kota | Koperasi Aktif |           |     | Sudah RAT (Periode sama) |        |     |        | Perbandingan |
|-----|--------------------|----------------|-----------|-----|--------------------------|--------|-----|--------|--------------|
|     |                    | Baru           | Wajib RAT | Jml | I                        |        | II  |        |              |
|     |                    |                |           |     | Jml                      | %      | Jml | %      |              |
| (1) | (2)                | (3)            | (4)       | (5) | (6)                      | (7)    | (8) | (9)    |              |
| 1   | Baturiti           | 2              | 24        | 26  | 19                       | 79,17% | 23  | 95,83% | 16,67%       |
| 2   | Kediri             | 5              | 88        | 93  | 69                       | 78,41% | 78  | 88,64% | 10,23%       |
| 3   | Kerambi            | -              | 36        | 36  | 30                       | 83,33% | 33  | 91,67% | 8,33%        |
| 4   | Marga              | 1              | 44        | 45  | 33                       | 75,00% | 39  | 88,64% | 13,64%       |
| 5   | Penebel            | 3              | 30        | 33  | 26                       | 86,67% | 28  | 93,33% | 6,67%        |
| 6   | Pupuan             | 2              | 12        | 14  | 7                        | 58,33% | 10  | 83,33% | 25,00%       |
| 7   | Selemadeg          | 1              | 13        | 14  | 8                        | 61,54% | 10  | 76,92% | 15,38%       |

**Tabel 2**  
**Rekapitulasi Prestasi Kerja Koperasi di Kabupaten Tabanan**

| No  | Kabupaten/<br>Kota | Koperasi Aktif |              |     | Sudah RAT (Periode sama) |        |     |        | Perbandingan |
|-----|--------------------|----------------|--------------|-----|--------------------------|--------|-----|--------|--------------|
|     |                    | Baru           | Wajib<br>RAT | Jml | I                        |        | II  |        |              |
|     |                    |                |              |     | Jml                      | %      | Jml | %      |              |
| (1) | (2)                | (3)            | (4)          | (5) | (6)                      | (7)    | (8) | (9)    |              |
| 8   | Selemadeg Barat    | -              | 14           | 14  | 7                        | 50,00% | 10  | 71,43% | 21,43%       |
| 9   | Selemadeg Timur    | 1              | 19           | 20  | 15                       | 78,95% | 16  | 84,21% | 5,26%        |
| 10  | Tabanan            | 2              | 130          | 132 | 100                      | 76,92% | 144 | 87,69% | 10,77%       |
|     | Jumlah             | 17             | 410          | 427 | 314                      | 76,59% | 361 | 88,05% | 11,46%       |

Belum maksimalnya prestasi kerja karyawan pada koperasi di Kecamatan Tabanan juga disebabkan karena keluhan karyawan terhadap lingkungan kerja yang dimilikinya. Keluhan karyawan terhadap lingkungan kerja yang ditunjukkan dari kurang harmonisnya hubungan antar sesama karyawan sehingga menyebabkan atmosfer kerja kurang nyaman. Selain itu karyawan juga mengeluhkan mengenai lingkungan fisik kantor yang kurang bersih dan minimnya pertukaran udara dalam ruangan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan masih belum optimal.

Kurang maksimalnya prestasi kerja karyawan juga diakibatkan karena ketidakpuasan karyawan. Salah satu indikator dari kepuasan kerja adalah kepuasan karyawan terhadap gaji, berdasarkan observasi ditemukan bahwa karyawan koperasi di Kecamatan Tabanan merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan, karena gaji yang diberikan belum cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari, hal ini juga menyebabkan banyak karyawan yang memiliki pekerjaan lebih dari satu sehingga menyebabkan kurang fokusnya karyawan dalam bekerja.

Kompetensi kerja sangat penting dalam menjalankan sebuah koperasi, karena kompetensi yang baik akan menyebabkan pekerja koperasi dapat menjalankan usaha dengan efektif dan efisien. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2019); Kembau et al., (2018); Ratnawati & Atmaja (2020); Martela & Riecki (2018) menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja atau kinerja karyawan pada sebuah organisasi dan juga kinerja karyawan pada pemerintahan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung (2019) menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas

Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Menjalankan sebuah usaha seperti koperasi membutuhkan lingkungan kerja yang sesuai dan kondusif, agar pekerja dapat merasakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Hal ini diindikasikan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pekerja koperasi tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Togas & Uhing (2015); Tuju et al., (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan Bank BRI. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Patras et al., (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja pegawai PT Pegadaian.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Iverizkinawati (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati & Atmaja, (2020); Sari et al., (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Inadorii Utama Indonesia. Sedangkan Patras et al., (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pegadaian.

Dengan demikian, dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja?
2. Bagaimanakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja?
3. Bagaimanakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Bagaimanakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Bagaimanakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja?

6. Bagaimanakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ?
7. Bagaimanakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ?

## KONSEP DAN HIPOTESIS

### *Prestasi Kerja*

Menurut Hasibuan (2009:48) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu.

Sedangkan Menurut Samsudin (2010:159) prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dilakukan karyawan dari waktu ke waktu.

Mangkunegara (2011:122) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### *Kompetensi Kerja*

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sedangkan Rivai dkk (2015:230) menyatakan kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*.

Menurut Priansa (2014:253) kompetensi merupakan kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

### *Lingkungan Kerja*

Menurut Danang (2015:38), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Moekijat (2007:239) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai tempat bekerja yang mempengaruhi hasil kerja dan mutu kehidupan mereka.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Lumentut & Dotulong, 2015).

Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi (Arief & Ahmad, 2021).

### *Kepuasan Kerja*

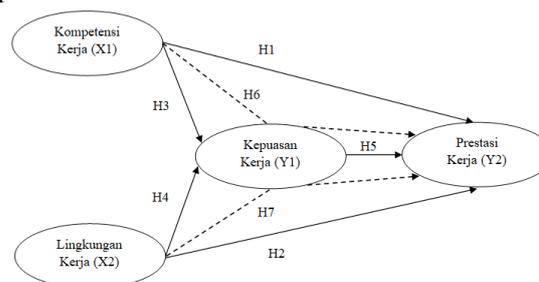
Kepuasan kerja menurut Davis (dalam Sukrispiyanto, 2019:186) dapat didefinisikan sebagai sekumpulan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Robbins dan Judge (2015:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Hasibuan (2009:202), kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Menurut Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kerangka konsep penelitian digambarkan pada Gambar 1.



**Gambar 1**  
**Kerangka Konsep Penelitian**

- H<sub>1</sub>:Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.  
H<sub>2</sub>:Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.  
H<sub>3</sub>:Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.  
H<sub>4</sub>:Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.  
H<sub>5</sub>:Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.  
H<sub>6</sub>:Kepuasan Kerja berpengaruh positif sebagai variabel mediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja.  
H<sub>7</sub>:Kepuasan Kerja berpengaruh positif sebagai variabel mediasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

## METODE

Penelitian ini dilakukan di seluruh KSP Kabupaten Tabanan. Pengumpulan data dilakukan melalui survey mempergunakan

kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP Kabupaten Tabanan sebanyak 85 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *SEM-PLS*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Evaluasi Model Struktural*

Hasil penelitian ini memperoleh nilai outer loading diatas 0,70 setelah rekontruksi model dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai loading faktor yang dibawah 0,70. Ini memiliki makna bahwa indikator-indikator yang memiliki nilai diatas 0,70 dapat mengukur variabel latennya dengan baik.

Dapat dilihat bahwa semua nilai Cronbach's alpha pada masing – masing variabel lebih besar dari 0,7 dan semua nilai Composite Reliability lebih dari 0,6. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian reliabel.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Convergent Validity**

| Konstruk | <i>Outer Loading</i> | <i>Composite Reliability</i> | <i>Cronbach Alpha</i> |
|----------|----------------------|------------------------------|-----------------------|
| M.1      | 0,916                |                              |                       |
| M.10     | 0,900                |                              |                       |
| M.11     | 0,880                |                              |                       |
| M.2      | 0,915                |                              |                       |
| M.3      | 0,929                |                              |                       |
| M.4      | 0,927                | 0,981                        | 0,978                 |
| M.5      | 0,925                |                              |                       |
| M.6      | 0,889                |                              |                       |
| M.7      | 0,916                |                              |                       |
| M.8      | 0,877                |                              |                       |
| M.9      | 0,896                |                              |                       |
| X1.1     | 0,945                |                              |                       |
| X1.2     | 0,925                |                              |                       |
| X1.3     | 0,936                |                              |                       |
| X1.4     | 0,931                |                              |                       |
| X1.5     | 0,944                | 0,983                        | 0,980                 |
| X1.6     | 0,914                |                              |                       |
| X1.7     | 0,930                |                              |                       |
| X1.8     | 0,932                |                              |                       |
| X1.9     | 0,900                |                              |                       |
| X2.1     | 0,983                |                              |                       |
| X2.2     | 0,965                | 0,983                        | 0,973                 |
| X2.3     | 0,976                |                              |                       |
| Y.1      | 0,918                |                              |                       |
| Y.2      | 0,960                |                              |                       |
| Y.3      | 0,944                | 0,965                        | 0,973                 |
| Y.4      | 0,958                |                              |                       |
| Y.5      | 0,906                |                              |                       |

Sumber: Data primer diolah, 2022

### Evaluasi Model Pengukuran

Berdasarkan kriteria Chin (Lathan dan Ghozali, 2012:85), maka model tersebut termasuk kriteria model lemah, maknanya adalah variasi kecerdasan emosional dan kepemimpinan mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 12,10% persen, sisanya 88,20% persen dijelaskan oleh variasi variabel

lain diluar model yang dianalisis. Sedangkan kinerja memiliki nilai *R-square* sebesar 0.861 atau termasuk model kuat, artinya variasi variasi kecerdasan emosional, kepemimpinan dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja sebesar 86,10% persen sisanya 16,70% dijelaskan oleh variasi diluar model.

**Tabel 4**  
**Evaluasi Model Struktural**

| Konstruk              | R Square | AVE   |
|-----------------------|----------|-------|
| Kepuasan Kerja (M)    | 0,510    | 0,822 |
| Kompetensi Kerja (X1) | -        | 0,862 |
| Lingkungan Kerja (X2) | -        | 0,950 |
| Prestasi Kerja (Y)    | 0,712    | 0,879 |
| Rata-rata             | 0,305    | 0,878 |

Sumber: Data diolah

Nilai pengukuran berdasarkan *Goodness of Fit (GoF)* memiliki rentang nilai antara 0 (nol) sampai dengan 1(satu). Nilai *Goodness of Fit (GoF)* yang semakin mendekati 0 (nol), menunjukkan model semakin kurang baik, sebaliknya semakin menjauh dari 0 (nol) dan semakin mendekat 1 (satu), maka model semakin baik. Kriteria kuat lemahnya model berdasarkan pengukuran *Goodness of Fit (GoF)* menurut Lathan dan Ghozali (2012:88), adalah

sebagai berikut : 0,36 (*GoF large*), 0,25 (*GoF medium*), dan 0,10 (*GoF small*). (Tenenhaus *et al.*, 2004: 175).

Perhitungan dengan *GoF* menunjukkan nilai rata-rata  $R^2$  sebesar 0,305 sedangkan rata-rata Communaliti sebesar 0,878, maka nilai *GoF* sebesar  $\sqrt{AR^2 * A.Com} = \sqrt{0,305 * 0,878} = \sqrt{0,26779} = 0,517$  Artinya model global adalah prediktif yang bagus (*large*).

**Tabel 5**  
**Analisis Jalur**

| Konstruk                                    | Original Sample | T Statistics | P Values | Keterangan |
|---|-----------------|--------------|----------|------------|
| Kepuasan Kerja (M) -> Prestasi Kerja (Y)    | 0,337           | 9,436        | 0,011    | Signifikan |
| Kompetensi Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (M) | 0,337           | 15,259       | 0,004    | Signifikan |
| Kompetensi Kerja (X1) -> Prestasi Kerja (Y) | 0,269           | 47,522       | 0,000    | Signifikan |
| Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (M) | 0,449           | 12,738       | 0,006    | Signifikan |
| Lingkungan Kerja (X2) -> Prestasi Kerja (Y) | 0,356           | 7,747        | 0,016    | Signifikan |

Sumber: Data diolah 2022

Nilai *p-value* variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada KSP di Kecamatan Tabanan sebesar 0,011 yang dibandingkan dengan signifikan sebesar 0,05. Karena nilai *p-value* < signifikan (0,011 < 0,05) dengan nilai beta sebesar positif 0,337, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada KSP di Kecamatan Tabanan.

Nilai *p-value* variabel kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja pada KSP di Kecamatan Tabanan sebesar 0,004 yang dibandingkan dengan signifikan sebesar 0,05. Karena nilai *p-value* < signifikan (0,004 < 0,05) dengan nilai beta sebesar positif 0,337, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada KSP di Kecamatan Tabanan.

Nilai p-value variabel kompetensi kerja terhadap prestasi kerja pada KSP di Kecamatan Tabanan sebesar 0,000 yang dibandingkan dengan signifikan sebesar 0,05. Karena nilai p-value < signifikan (0,000 < 0,05) dengan nilai beta sebesar positif 0,269, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada KSP di Kecamatan Tabanan.

Nilai p-value variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada KSP di Kecamatan Tabanan sebesar 0,006 yang dibandingkan dengan signifikan sebesar 0,05. Karena nilai p-value < signifikan (0,006 < 0,05) dengan nilai beta sebesar positif 0,449, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada KSP di Kecamatan Tabanan.

Nilai p-value variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada KSP di Kecamatan Tabanan sebesar 0,016 yang dibandingkan dengan signifikan sebesar 0,05. Karena nilai p-value < signifikan (0,016 < 0,05) dengan nilai beta sebesar positif 0,356, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada KSP di Kecamatan Tabanan.

## **Pembahasan**

### ***Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan***

Berdasarkan hasil pengujian kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada KSP di Kecamatan Tabanan, sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi kerja maka prestasi kerja akan semakin meningkat, sedangkan jika kompetensi kerja semakin rendah maka prestasi kerja akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pangestuti, 2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja di Pusat Rehabilitasi Kementerian Pertahanan; (Sari et al., 2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Lunadori Utama Indonesia; (Ratnawati & Atmaja, 2020) menunjukkan

bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara; (Prihono, 2019) menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Lembaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Kota Ambon; (Hermawan, 2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada karyawan ASN di Kota Deli Serdang.

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan***

Berdasarkan hasil pengujian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada KSP di Kecamatan Tabanan, sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka prestasi kerja akan semakin meningkat, sedangkan jika lingkungan kerja semakin buruk maka prestasi kerja akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan; (Ismail, 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. HO Wah Genting; (Aruan & Fakhri, 2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Freeport Indonesia; (Arief & Ahmad, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Plywood Bondowoso; (Irmawati et al., 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba.

### ***Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan***

Berdasarkan hasil pengujian kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada KSP di Kecamatan Tabanan, sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat, sedangkan jika kompetensi kerja semakin rendah maka kepuasan kerja akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irmawati et al., 2021) menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba; (Sari et al., 2020) menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Lunadori Utama Indonesia; (Kembau et al., 2018) menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Guru SD di Kecamatan Malalayang Kota Manado; (Rosmaini & Tanjung, 2019) menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Aceh Tamiang; (Prihono, 2019) menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Kota Ambon.

#### ***Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan***

Berdasarkan hasil pengujian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada KSP di Kecamatan Tabanan, sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat, sedangkan jika lingkungan kerja semakin buruk maka kepuasan kerja akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aruan & Fakhri, 2015) menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Freeport Indonesia; (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Nusantara Agro Medan; (Irmawati et al., 2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba; (Fahmi & Hariasih, 2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang; (Badrianto & Ekhsan, 2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi.

#### ***Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan***

Berdasarkan hasil pengujian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada KSP di Kecamatan Tabanan, sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka prestasi kerja akan semakin meningkat, sedangkan jika kepuasan kerja semakin rendah maka prestasi kerja akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di Kota Palembang; (Rosmaini & Hasrudy Tanjung, 2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas PUPR Kabupaten Aceh Tamiang; (Waruwu, 2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Putra Mandiri di Kabupaten Bandung Barat; (Patras et al., 2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado; (Pradhan & Jena, 2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada organisasi swasta.

#### ***Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan***

Berdasarkan hasil analisis dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja memediasi antara pengaruh kompetensi kerja terhadap prestasi kerja. Ini memiliki makna bahwa kepuasan kerja adalah komponen penting dalam kegiatan perusahaan, kepuasan kerja hanya menjelaskan sebagian alasan atas mengapa kompetensi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Terdapat faktor lain yang menentukan untuk menjelaskan pengaruh ini, seperti misalnya motivasi kerja. Jika seluruh karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka bisa saja prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pangestuti, 2019) menunjukkan adanya hubungan antara kompetensi kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja pada Pusat Rehabilitasi Kementerian

Pertahanan; (Kembau et al., 2018) menunjukkan adanya hubungan antara kompetensi kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja pada Guru SD di Kecamatan Malalayang Kota Manado; (Rosmaini & Hasrudy Tanjung, 2019) menunjukkan adanya hubungan antara kompetensi kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Aceh Tamiang; (Sari et al., 2020) menunjukkan adanya hubungan antara kompetensi kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja pada PT. Lunadorii Utama Indonesia; (Ölçer & Florescu, 2015) menunjukkan adanya hubungan antara kompetensi kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PT Pos (Persero) Indonesia.

### ***Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan***

Bedasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menunjukkan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan; (Ismail, 2020) menunjukkan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Ho Wah Genting; (Aruan & Fakhri, 2015) menunjukkan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Freeport Indonesia; (Lumentut & Dotulong, 2015) menunjukkan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi; (Fahmi & Hariasih, 2016); menunjukkan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan pada SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang.

### **SIMPULAN**

1. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada KSP di Kecamatan Tabanan.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada KSP di Kecamatan Tabanan.
3. Kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada KSP di Kecamatan Tabanan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada KSP di Kecamatan Tabanan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pada KSP di Kecamatan Tabanan.
6. Kepuasan kerja mampu memediasi sebagian antara pengaruh kompetensi kerja terhadap prestasi kerja pada KSP di Kecamatan Tabanan.
7. Kepuasan kerja mampu memediasi sebagian antara pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada KSP di Kecamatan Tabanan.

### **IMPLIKASI TEORITIS**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Tabanan Kabupaten Tabanan, khususnya faktor kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompetensi kerja dan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Tabanan Kabupaten Tabanan, khususnya faktor kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompetensi kerja.

### **IMPLIKASI PRAKTIS**

Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Tabanan Kabupaten Tabanan harus terus meningkatkan lingkungan kerja dan kompetensi kerja yang dimiliki karyawan dengan cara memastikan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, memastikan karyawan dapat menjalankan pekerjaan Koperasi dengan baik, memastikan karyawan selalu membuat perencanaan dengan matang sebelum bekerja, memastikan mampu mengorganisasikan tim dengan baik, memastikan lingkungan karyawan bekerja suasananya nyaman, memastikan fasilitas penunjang sangat memadai, memastikan gaji

atau upah diberikan tepat pada waktu yang telah ditentukan, memastikan perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan dari awal hingga akhir, memastikan perusahaan memberikan bagian-bagian pekerjaan yang dapat dipahami atau diselesaikan, memastikan perusahaan membuat saya merasa memiliki kontribusi terhadap pekerjaan yang diselesaikan, memastikan atasan memperbolehkan karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, karyawan memiliki kesempatan besar untuk memperoleh peningkatan karier/ promosi, adanya komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja, memastikan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal, dan memastikan karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada reviewer dan semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan artikel ini baik dalam bentuk kritik ataupun masukan yang membangun untuk perbaikan artikel ini agar menjadi lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking` sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12-18.

Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550.

Alsabbah, Y. M., & Ibrahim, H. I. (2016). Training, competence and job performance: an-empirical evidence. *The Social Sciences*, 11(19), 4628-4632.

Arifin, H. M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 8(1), 38-45.

Ahmad, S., Lensink, R., & Mueller, A. (2020). The double bottom line of microfinance :

A global comparison between conventional and Islamic microfinance. *World Development*, 136, 105130. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105130>

- Arief, M. Y., & Ahmad, M. F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Indah Plywood Bondowoso. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 5(1), 138. [https://doi.org/10.36841/cermin\\_unars.v5i1.997](https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v5i1.997)
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162. <https://www.neliti.com/publications/153820/pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-lapangan-departemen-g>
- Asnawi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Bisnis Net*, 3(1), 2722–3574.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94–103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- Belly Okta Wijaya. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4), 53–62.
- Busro, M. D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI OFFSET.
- Dharmanegara, I. B. A., Sitiari, N. W., & Adelina, M. E. (2016). The Impact of Organizational Commitment , Motivation and Job Satisfaction on Civil Servant Job Performance in State Plantation Denpasar. *Journal of Business and Management*, 18(2), 41–50.

- <https://doi.org/10.9790/487X-18224150>
- Fahmi, A., & Hariasih, M. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Fianto, B. A. (2020). Islamic micro finance institution : Survey data from Indonesia. *Data in Brief*, 28, 104911. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2019.104911>
- Firmansyah, A., Maupa, H., Taba, I., & Hardiyono, H. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline on Employees' Performance Of Samsat Office, Makassar. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(2), 72–78. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v2i2.336>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 :Update PLS Regresi. *Semarang*. <https://doi.org/10.2307/1579941>
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 186–195. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.186>
- Gutomo, A. (2020). *Meski Berada Di tengah Pandemi, Jumlah Koperasi di Tabanan Bali Justru Bertumbuh*. Pipnews.Com. <https://pipnews.co.id/daerah/meski-berada-di-tengah-pandemi-jumlah-koperasi-di-tabanan-bali-justru-bertumbuh/>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate Data Analysis. In *Vectors*. <https://doi.org/10.1016/j.ijpharm.2011.02.019>
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.235>
- Irmawati, Anwar, & Haeranah. (2021). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2, 355–362.
- Ismail, R. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Pt. Ho Wah Genting. *Open Journal System*, 3(2), 222–231.
- Kembau, J. B., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3428–3437. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21449>
- Lamsah. (2018). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA UKM. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*, 2(2), 5–24.
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174*, 3(1), 74–85.
- Martela, F., & Riekki, T. J. J. (2018). Autonomy, competence, relatedness, and beneficence: A multicultural comparison of the four pathways to meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9(JUN), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01157>
- Pangestuti, D. C. (2019). Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja. *Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 57–68.
- Patras, D., Murni, S., & Jan, A. B. . (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1978–1988. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16480>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.

- <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Prihono, E. W. (2019). Validitas Instrumen Kompetensi Profesional pada Penilaian Prestasi Kerja Guru. *Ekspose: Jurnal Penelitian Hukum Dan Pendidikan*, 18(2), 897–910.  
<https://doi.org/10.30863/ekspose.v18i2.529>
- Ratnawati, S., & Atmaja, H. E. (2020). Pentingnya Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Mendorong Prestasi Kerja. *Buletin Bisnis Manajemen*, 06(01), 10–18.
- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rohman, P. S., Fianto, B. A., Shah, S. A. A., Kayani, U. N., & Suprayogi, N. (2021). Heliyon A review on literature of Islamic micro finance from 2010-2020 : lesson for practitioners and future directions. *Heliyon*, 7(August), e08549.  
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08549>
- Rosmaini, & Hasrudy Tanjung. (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>
- Sari, E. N., Nazmi, H., & Balqis, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lunadorii Utama Indonesia. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(2), 5–24.
- Sugiyono, P. D. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Susanto, Y. (2016). Kepemimpinan Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Di Kota Palembang. *Islamic Banking*, 2(1), 1–28.  
<https://doi.org/10.29259/jmbs.v14i4.4512>
- Togas, F. B., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Bri Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1162–1173.
- Tuju, F., Mekel, P. A., & Adolfini. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bpbd Provinsi Sulawesi Utara. *Emba*, 3(2), 629–638.
- Utama, I. G. N. P. (2021). *Pengaruh Ineffective Monitoring, Komitmen Organisasi, Kultur Organisasi, Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pelaporan Keuangan*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Waruwu, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Putra Mandiri di KKabupaten Bandung Barat. *Jurnal Education and Development*, 7(3), 335–339.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.