

**PENGARUH KOMPETENSI DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



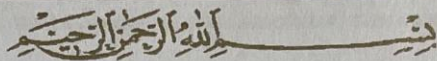
UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA	: PUTRI KUMALA
NPM	: 2105160228
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 23 April 2025, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

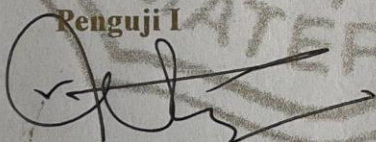
MEMUTUSKAN

Nama : PUTRI KUMALA
NPM : 2105160228
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPETENSI DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

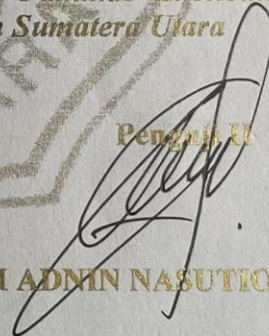
TIM PENGUJI

Penguji I



Dr. ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

Penguji II



FADLI ADMIN NASUTION, S.E., M.M

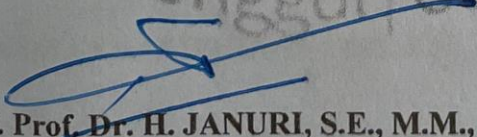
Pembimbing



Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA

PANITIA UJIAN

Ketua



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : PUTRI KUMALA

NPM : 2105160228

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPETENSI DAN TUNJANGAN
KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA
UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA.

Disetujui Oleh :
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

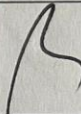
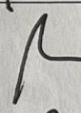
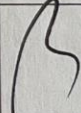
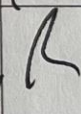
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



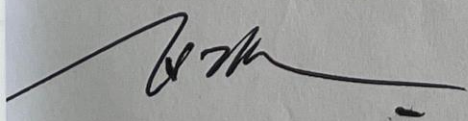
Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

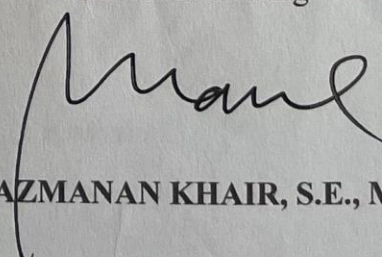
Nama Mahasiswa : Putri Kumala
NPM : 2105160228
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompetensi dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Kata pengantar diperbaiki - Batasan masalah disesuaikan dengan rumusan masalah	22/10/2024	
Bab 2	- Sistematisasi penulisan diperbaiki - Kutipan tahun diperbaiki - Kerangka konseptual diperbaiki	13/11/2024	
Bab 3	- Teknik pengembangan sampel dan sampel apa yang digunakan - Pertama teknik analisis data yang digunakan	12/12/2024	
Bab 4	- data yang tidak perlu dihilangkan dimasukkan	10/01/2025	
Bab 5	Kesimpulan dan saran adalah ini dari bagian pembahasan	19/09/2024	
Daftar Pustaka	Buat mandiri	16/09/2024	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang Sidang	17/09/2024	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


MAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Medan, April 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA.



PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Putri Kumala
NPM : 2105160228
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Putri Kumala

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA

Putri Kumala

Program Studi Manajemen

E-mail: putriiikumalaa@gmail.com

Tujuan penelitian bertujuan untuk menganalisis beberapa hal yaitu pengaruh kompetensi, tunjangan kesejahteraan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh kompetensi dan tunjangan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompetensi dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 78 responden yang merupakan pegawai tetap pada Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Path Analysis* serta untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *Partial Least Square (SmartPLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi, tunjangan kesejahteraan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan, pengaruh kompetensi dan tunjangan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja positif dan signifikan, pengaruh kompetensi dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja positif dan signifikan. Kesimpulan penelitian: ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai. Ada pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Adapun pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Ada pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Kata Kunci: Kompetensi, Tunjangan Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND WELFARE ALLOWANCES ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AGENCY OF NORTH SUMATRA PROVINCE

Putri Kumala

Management Study Program

E-mail: putriiikumalaa@gmail.com

The purpose of this study is to analyze several aspects, including the influence of competence, welfare allowances, and job satisfaction on employee performance; the influence of competence and welfare allowances on job satisfaction; and the influence of competence and welfare allowances on employee performance through job satisfaction. This research employs an associative research approach with a sample of 78 respondents, consisting of permanent employees at the Human Resource Development Agency of North Sumatra Province. Data collection techniques include a questionnaire-based survey, while data analysis is conducted using Path Analysis. To test the seven proposed hypotheses, the study utilizes the Partial Least Square (SmartPLS) application. The findings indicate that competence, welfare allowances, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. Additionally, competence and welfare allowances have a positive and significant effect on job satisfaction. Furthermore, competence and welfare allowances also have a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction. Conclusion: There is an influence of competence on employee job satisfaction. There is an influence of welfare benefits on employee job satisfaction. There is an influence of competence on employee performance. There is an influence of welfare benefits on employee performance. There is an influence of employee job satisfaction on employee performance. There is an influence of competence on employee performance through job satisfaction. There is an influence of welfare benefits on employee performance through job satisfaction.

Keywords: Competence, Welfare Allowances, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamua' Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin segala puji syukur kehadiran Allah Subhanawata'ala berkat rahmad dan karunianya yang telah diberikan kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara”**. sholawat dan salam tak lupa penulis hadiahkan kepada Rosulullah *Shallallahu' Alaihi Wasallam* yang telah membawa kita para ummat manusia dari zaman jahiliah menuju zaman yang penuh dengan ilmu, penuh dengan amal dan penuh dengan iman sampai saat sekarang ini.

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan namun berkat bantuan dari beberapa pihak akhirnya tugas akhir ini dapat penulis selesaikan. Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tugas akhir ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Assoc Prof. Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera utara
5. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA selaku Dosen Pembimbing telah memberikan arahan dan bimbingan serta telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam mengerjakan tugas akhir.
7. Bapak Dr. Muhammad Irfan Nasution, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam penyelesaian Proposal Tugas Akhir.
8. Seluruh Dosen dan staff pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tugas akhir ini.
9. Terimakasih penulis ucapkan terimakasih kepada orang tua tercinta yakni ibunda Maslena Nst, terimakasih atas setiap tets keringat dalam langkah pengobanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik untuk penulis, mengusahakan segala kebutuhan, keinginan penulis, mendidik membimbing serta memberikan kasih sayang yang tulus, motivasi, serta dukungan dan mendoakan penulis dalam keadaan apapun agar penulis mampu bertahan dan melangkah demi langkah dalam meraih mimpi dimasa depan. Terimakasih telah selalu berada dalam diri penulis dan menjadi alasan penulis dalam

menyelesaikan tugas akhir ini sehingga memperoleh gelar sarjana. Sehat selalu dan panjang umur mama, Iloveyou more.

10. Terimakasih kepada teman yang tak kalah penting kehadirannya, Anisa Maharani S.M terimakasih telah selalu ada untuk mendengarkan keluh kesah penulis, berkontribusi dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan semangat, tenaga. terimakasih telah menjadi bagian dalam perjalanan penyusunan tugas akhir penulis sehingga penyusunan tugas akhir ini selesai.
11. Kepada adek sepupu penulis Wirda Aini terimakasih selalu mengingatkan penulis untuk tidak bermalas-malasan dalam penyusunan tugas akhir ini, selalu memberikan nasihat atas tanggung jawab yang harus penulis selesaikan dalam penyusunan tugas akhir ini.
12. Terakhir kepada Wanita sederhana yang memiliki Impian besar, namun terkadang sulit untuk dimengerti isi kepalanya. Yaitu penulis sendiri Putri Kumala terimakasih sudah berjalan sejauh ini, terimakasih tetap memilih berusaha dan merakan dirimu sendiri sampai titik ini, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan tugas akhir ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, rayakan kehadiranmu sebagai berkah dimanapun kamu menginjakkan kaki jangan sia-siakan doa dan usaha yang selalu kamu langitkan. Allah sudah merencanakan dan memberikan porsi terbaik untuk perjalanan hidupmu, semoga Langkah-langkah kebaikan selalu menyertaimu. Dan apapun kekurangan dan kelebihanmu mari rayakan sendiri tanpa melibatkan orang lain.

Saya sebagai penulis menyadari bahwa penyusunan tugas akhir ini belum sempurna dan masih banyak kekurangannya. Semoga pembaca dapat memberikan kritikan dan saran sebagai evaluasi bagi saya sipenulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir tugas akhir dengan baik. Aamiin ya robbal Alaamiin.

Medan, Maret 2025
 Penulis

Putri Kumala
2105160228

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Pegawai	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai	11
2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	15
2.1.2 Kepuasan Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	16

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja	18
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..	19
2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja	22
2.1.3 Kompetensi	24
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi	24
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi.....	25
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	27
2.1.3.4 Indikator Kompetensi	30
2.1.4 Tunjangan Kesejahteraan	31
2.1.4.1 Pengertian Tunjangan Kesejahteraan	31
2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Tunjangan Kesejahteraan	32
2.1.4.3 Faktor- Yang Mempengaruhi Tunjangan Kesejahteraan	33
2.1.4.4 Indikator Tunjangan Kesejahteraan.....	38
2.2 Kerangka Konseptual	39
2.3 Hipotesis.....	43

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian	45
3.2 Definisi Operasional.....	45
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	47
3.4 Populasi Dan Sampel	48
3.5 Teknik Pengumpulan Data	49
3.6 Teknik Analisis Data	50

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian	55
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	55
4.1.2 Identitas Responden.....	55
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian.....	57
4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	57
4.1.3.2 Variabel Kompetensi (X1).....	59
4.1.3.3 Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X2)	61
4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	62
4.2 Analisis Data	64
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	64
4.2.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	67
4.3 Pembahasan.....	73
4.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	73
4.3.2 Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja	
4.3.3 Pegawai.....	74
4.3.4 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja	76
4.3.5 Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan	
4.3.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	77
	78

4.3.7 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja	80
4.3.8 Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja	80
Bab 5 Penutup	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran.....	82
5.3 Keterbatasan Penelitian	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai	46
Tabel 3.2 Indikator Kompetensi.....	46
Tabel 3.3 Indikator Tunjangan Kesejahteraan	46
Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja	47
Tabel 3.5 Skedul Rencana Penelitian.....	47
Tabel 3.6 Jumlah Populasi	48
Tabel 3.7 Jumlah Sampel	49
Tabel 3.8 Skala Likert.....	52
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan	57
Tabel 4.5 Skala Likert.....	57
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)	58
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Kompetensi (X1).....	59
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X2)	61
Tabel 4.9 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	62

Tabel 4.10 <i>Outer Loading</i>	64
Tabel 4.11 <i>Average Variance Extracted (Ave)</i>	66
Tabel 4.12 <i>Cronbach Alpha</i>	66
Tabel 4.13 <i>Composite Reliability</i>	67
Tabel 4.14 <i>R-Square</i>	67
Tabel 4.15 <i>F-Square</i>	68
Tabel 4.16 <i>Direct Effect</i>	69
Tabel 4.17 <i>Indirect Effect</i>	71
Tabel 4.18 <i>Total Effect</i>	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1 Hasil Uji <i>Algorithm (Outer Loading)</i>	65
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Bootstraping (Direct Effect)</i>	70

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang penting dalam suatu Perusahaan karena dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dapat mengembangkan dan menentukan kemajuan suatu Perusahaan dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Perusahaan merupakan seluruh individu yang ada dalam Perusahaan tersebut, mulai dari bawahan sampai atasan yang bekerja dan menjadi anggota dalam suatu Perusahaan. dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia (SDM) diharapkan para pegawai dapat bekerja secara produktif sehingga kinerja yang dicapainya, dapat lebih memuaskan dengan standar kerja yang telah dibuat.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi antara berbagai faktor internal dan eksternal. salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja yang mencerminkan Tingkat kepuasan dan kebahagiaan pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. menurut Rismawati & Mattalata, (2018 Hal 2), kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan di konfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui Tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban satu Perusahaan atau Perusahaan mengetahui dampak positif atau dampak negative dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Handayani. (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang merupakan hasil

implementasi perencanaan kerja yang dibuat oleh suatu instansi yang dilaksanakan oleh pemimpin dan pegawai yang bekerja di institusi baik pemerintah maupun Perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja seorang pegawai merupakan aset penting yang dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu Perusahaan (Jufrizen, 2021).

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja itu kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan atau keahlian mendasar yang dimiliki seseorang, mencakup berbagai aspek. Kompetensi yang tinggi akan berkontribusi pada kinerja yang baik, sementara kompetensi yang rendah dapat mengakibatkan kinerja yang buruk. Dalam konteks organisasi pemerintah yang memberikan pelayanan kepada publik, sangat penting untuk menyediakan pelayanan yang memuaskan. Oleh karena itu, untuk mencapai pelayanan yang optimal, diperlukan kompetensi yang memadai dari setiap pegawai. Menurut Edison, (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Menurut Adianita (2017) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Moeheriono, E., & Si. (2012) kompetensi merupakan dasar yang berkaitan dengan kerja pribadi atau hubungan sebab akibat atau karakteristik dasar pribadi sebagai kriteria kasual, dapat digunakan sebagai acuan dalam bekerja atau dalam situasi tertentu, efektif atau di bagian utama di atas. Kompetensi menjadi landasan utama bagi pegawai dalam menjalankan tugas sesuai

dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pegawai perlu terus beradaptasi dan memiliki motivasi untuk mencapai standar kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Selain kompetensi faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah Tunjangan Kesejahteraan, Menurut Hasibuan (2018) kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan. Adapun menurut Makutika (2018) pemberian kesejahteraan merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap pegawai agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja.

Meskipun kompetensi SDM sudah baik, dan berkualitas serta diberikan tunjangan pegawai dalam suatu organisasi, belum tentu akan mempengaruhi kinerja secara langsung karena. Kinerja yang baik hanya dapat ditunjukkan jika ada kepuasan dalam diri pegawai untuk menerima apa yang ada, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Menurut Sapar (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima.

Adapun menurut Jufrizen (2019) kepuasan kerja yang memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan Perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Sedangkan menurut Patras, Murni and Jan (2017) kepuasan kerja merupakan pernyataan senang atau tidak senang pada pekerjaan yang dibentuk oleh persepsi bahwa pekerjaan yang ia nilai tinggi sesuai dengan kebutuhannya, maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi.

Objek penelitian penulis adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang terletak di Jl Ngalongko, Printis, Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara. BPSDM Kota Medan adalah sebuah lembaga yang bertugas membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan untuk mendukung Pembangunan daerah. Dalam melaksanakan fungsi dan perannya BPSDM Provinsi Sumatera Utara memiliki tanggung jawab meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur dengan menyelenggarakan berbagai program dan kegiatan kediklatan melalui e-diklat teknis, fungsional.

Berdasarkan hasil awal penelitian penulis, penulis mendapatkan bahwa mengenai Kompetensi dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, teridentifikasi berbagai masalah yang tergambar seperti kompetensi kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang belum sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh dunia kerja yang memungkinkan individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif,

Salah satu syarat untuk mengembangkan Kompetensi dan tunjangan kesejahteraan adalah adanya pembagian tugas yang jelas hingga kepegawai terendah. hal ini memastikan setiap individu memahamai tanggung jawabnya, cara melaksanakan tugas, serta waktu mulai dan selesai pekerja. Kompetensi yang baik sangat penting untuk menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan oleh organisasi dan pegawai. Kinerja pegawai diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, dipengaruhi oleh kompetensi dan tunjangan kesejahteraan. tanpa dukungan yang

memadai dan kompetensi yang baik, pencapaian kinerja pegawai melalui kepuasan kerja akan sulit terwujud dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai masih kurang, terutama dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang tidak sesuai dengan standart yang ditetapkan
2. Tunjangan kesejahteraan, seperti vasilitas Kesehatan ditempat kerja masih rendah
3. Kurang maksimalnya kinerja pegawai dimana masih terlihat ada beberapa pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaan.
4. Kepuasan kerja pegawai yang rendah bernampak negatif terhadap produktivitas dan kesejahteraan pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi variabel kompetensi, tunjangan kesejahteraan, kinerja dan kepuasan kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan Batasan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
6. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
7. Apakah tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas yang telah dirumuskan maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengembangan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
6. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
7. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait terumata bagi:

1. Secara Teoris

a. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik bagi Perusahaan mengenai Kompetesni, Tunjangan Kesejahteraan, Kinerja pegawai dan Kepuasan Kerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, sehingga Perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan yang ingin dicapai Perusahaan.

b. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik bagi pegawai mengenai Kompetensi, Tunjangan Kesejahteraan, Kinerja pegawai dan Kepuasan Kerja pegawai dengan pemahaman yang lebih baik, pegawai dapat mengembangkan kemampuan kerja mereka dan juga memanfaatkan fasilitas dan peluang yang diberikan oleh Perusahaan untuk meningkatkan kinerja.

c. Bagi Universitas

Sebagai masukan atau tambahan informasi untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta sebagai acuan dan refesensi bagi penelitian lain apabila terjadi masalah yang sama.

2. Secara Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran, saran masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. kinerja melibatkan kerja individu dalam proses manajemen atau organisasi secara menyeluruh, dengan hasil yang harus terbukti secara kintek dan dapat diukur. pencapaian kinerja ini merupakan kontribusi individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma-norma dan etika.

Kinerja yang baik merupakan perwujudan yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penelitian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu di upayakan untuk meningkatkan kinerja (Tanjung dkk, 2020). Menurut Jufrizen (2021). Kinerja Pegawai adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu Perusahaan agar mencapai tujuan organisasi.

Adapun menurut Arifin, (2021). kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Arda (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama priode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar,

target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan di sepakati bersama.

Adapun pendapat Wurdiana Shinta, (2021 hal. 57) kinerja pegawai atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sarana, atau kriteria yang telah ditentukan terbitlah dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh pegawai dari pelaksanaan tugas secara keseluruhan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya merupakan faktor penting untuk pengembangan organisasi secara efektif dan efisien. kinerja yang baik dapat tercapai melalui kebijakan atau program yang tepat, yang fokus pada pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. penilaian kerja individu berperan penting dalam mendukung pertumbuhan organisai, kerana melalui proses penilaian ini, organisasi dapat dapat memperoleh Gambaran yang jelas tentang sejauh mana kualitaas dan kontribusi kinerja setiap pegawai. Dengan informasi-informasi tersebut, organisai bisa mengambil Langkah-langkah strategi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, sehingga mendorong pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017 hal. 10) tujuan penilaian kinerja yaitu, sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurangkurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat.

Selanjutnya menurut Arifin (2013) berpendapat bahwa manfaat penilaian kinerja pegawai yaitu.

- 1) Meningkatkan motivasi.
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja.
- 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.
- 4) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan potensi diri menjadi lebih besar.
- 5) Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan.
- 6) Kesempatan untuk dapat mendiskusikan masalah pekerjaan dan bagaimana cara mereka menyelesaikannya.
- 7) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pekerja untuk memperbaiki manajemen selanjutnya.

- 8) Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
- 9) Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan yang lebih baik.
- 10) Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM (sasaran organisasi).
- 11) Dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesempatan bagi pekerja dalam rangka perubahan tugas kerja (pemindahan kerja).

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Emron, Anwar, & Komariah (2016), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut

- 1) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki individu dalam menyelesaikan pekerjaannya, meliputi
 - a) Kemampuan dan keterampilan kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kebugaran pada fisik dan kesejahteraan jiwa, pengalaman kerja dan pelatihan, serta tingkat pendidikan
 - b) Adanya motivasi yang dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, budaya dan agama, serta lingkungan masyarakat sekitar. Individu yang memandang suatu pekerjaan merupakan sebuah beban bagi dirinya maka akan memiliki kinerja yang rendah, sebaliknya dengan individu yang memandang suatu pekerjaan bukan sebuah beban baginya maka akan memiliki kinerja yang tinggi
- 2) Teknologi, menjadikan suatu kemampuan teknologi dapat menjadi pendukung bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja dengan menentukan bahwa teknologi tersebut diantisipasi dan memenuhi syarat.

- 3) Metode/sistem, adanya metode atau sistem (prosedur) dalam organisasi perlu dibangun agar setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antara orang atau bagian.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Nofriansyah (2018) sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efesinesi, yaitu dapat dikatakan efektif apabila mencapai tujuan dan dapat dikatakan efesien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong dalam mencapai tujuan.
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab, yaitu wewenang yang dimiliki oleh seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya) untuk melaksanakan yang dibebankan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan atau akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.
- 3) Disiplin, yaitu sikap tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
- 4) Inisiatif, yaitu seseorang yang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas, dalam bentuk ide atau merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Muis, Jufrizen and Fahmi (2018) secara umum kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang optimalnya kinerja pegawai diantaranya adalah timbul didalam diri pegawai tersebut seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, Dan lain-lain. Faktor eksternal merupakan faktor pendorong optimalnya kinerja pegawai yang

berasal dari luar diri pegawai seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan lain-lain.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur yang dipergunakan dan dipakai sebagai patokan untuk menilai apakah kinerja sudah dapat dikategorikan baik atau buruknya. Indikator kinerja menurut Samsuddin (2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja adalah hasil yang dicapai berdasarkan standar kesesuaian dan kesiapan yang tinggi, yang pada akhirnya dapat menghasilkan penghargaan, kemajuan, dan perkembangan organisasi. Hal ini dicapai melalui peningkatan, pengetahuan, dan keterampilan secara sistematis sesuai dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang pesat.
- 2) Ketepatan waktu berhubungan dengan sejauh mana penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Setiap pekerjaan seharusnya diselesaikan sesuai rencana agar tidak mengganggu pekerjaan lainnya.
- 3) Inisiatif adalah kesadaran diri untuk melaksanakan tugas tanpa harus bergantung pada arahan atasan. Ini mencerminkan keterampilan individu untuk mengambil tindakan proaktif dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka.
- 4) Kemampuan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, dan dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Ini menunjukkan bahwa kemampuan dapat ditingkatkan untuk mencapai hasil karya yang lebih baik.
- 5) Komunikasi adalah interaksi antara atasan dan bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat dalam menyelesaikan masalah. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kerja sama dan menciptakan hubungan harmonis diantara

pegawai serta atasan, yang pada gilirannya menumbuhkan rasa saling memiliki dan tanggung jawab bersama.

Menurut Dauly dkk (2019) indikator kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas
- 2) Kuantitas, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
- 3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- 4) Kerja sama, menerapkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Ketika seseorang bekerja dalam suatu organisasi, kepuasan kerja menjadi hal yang sangat diharapkan. Banyak individu merasakan kepuasan kerja berkat produktivitas dan prestasi yang dihasilkan, sementara yang lain mungkin memiliki kinerja biasa tetapi tetap merasa puas. Kepuasan kerja yang terpenuhi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan membantu mereka melaksanakan tugas dengan baik sesuai harapan organisasi.

Menurut (Saripuddin, 2015) kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, pengawasan, hubungan antar manajemen dengan pegawai, dan

kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Berikut adalah beberapa definisi kepuasan kerja menurut para ahli, yang menggambarkan berbagai aspek dan pengaruhnya terhadap pegawai dan organisasi/perusahaan.

Menurut (Bismala, L., 2020) kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerjaan dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut (Jufrizen, 2021) kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi dari pegawai. Pegawai tidak mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan perestasi yang baik dibandingkan dengan pegawai tidak mendapatkn kepuasan kerja.

Menurut (Muis, 2023) kepuasan kerja merupakan sikap positif yang di tunjukkan oleh pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga pegawai dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan termpat ia bekerja. Selain itu, menurut (Iskandar, 2018) kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Hal ini tampak pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapai di lingkungan kerjanya. (Rosmaini, 2019) Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita simpulkan bahwa kepuasan kerja

merupakan perasaan yang dialami oleh individu terhadap pekerjaannya yang mencakup baik perasaan positif maupun negatif terkait pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja yang efektif dapat membantu dan meningkatkan produktivitas pegawai dalam karirnya.

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja

Tujuan dari kepuasan kerja yaitu untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai dimana dengan diberikan kepuasan kerja yang baik, maka pegawai tersebut akan bertahan bekerja didalam suatu perusahaan (Nugraha and Surya, 2016). Adapun tujuan kepuasan kerja menurut (Bahri, 2018) adalah untuk melihat keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja memberikan sejumlah manfaat signifikan bagi pegawai dan perusahaan. Pegawai yang merasa puas cenderung lebih efisien dan produktif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi yang membantu mengurangi angka turn over. Selain itu, suasana kerja yang positif dapat menurunkan tingkat ketidakhadiran, meningkatkan kualitas layanan pada pelanggan, dan meminimalkan resiko kerusakan pada aset perusahaan. Berikut beberapa manfaat kepuasan kerja menurut (Rahman, 2017) antara lain sebagai berikut:

- 1) Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
- 2) Peningkatan produktivitas prestasi kerja
- 3) Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai
- 4) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 5) Mengurangi tingkat absensi

- 6) Mengurangi labor turnover (perputaran tenaga kerja)
- 7) Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
- 8) Mengurangi keselamatan kerja
- 9) Meningkatkan motivasi kerja
- 10) Menimbulkan kematangan psikologis
- 11) Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya

Sedangkan manfaat kepuasan kerja menurut (Busro, 2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas pelaksanaan pekerjaan
- 2) Dapat memperbaiki sikap pegawai terhadap pekerjaannya

Dengan demikian, kepuasan kerja yang efektif dapat membantu dan meningkatkan produktivitas pegawai dalam karirnya

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sebuah instansi atau organisasi perlu selalu memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketika kepuasan kerja tercapai, hal ini akan berdampak positif pada kinerja pegawai di dalam instansi atau organisasi tersebut. ini merupakan aspek yang sangat penting untuk memastikan kelancaran berbagai kegiatan yang berlangsung di dalamnya. Berikut beberapa pendapat dari para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut (Iskandar, N. , Kep, M. , Yuhansyah, N. , & Kep, 2018) secara umum menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi seorang individu, yaitu:

- 1) Faktor psikologis, yang berhubungan dengan kewajiban pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- 2) Faktor sosial, yang berhubungan dengan interaksi sosial yang baik sesama pegawai dengan atasan maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya dan berat ringannya pekerjaan.
- 3) Faktor fisik, yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan, umur dan sebagainya
- 4) Faktor finansial, yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan balas jasa yang adil dan layak

Adapun menurut (Hsb and Chandra, 2021) menyimpulkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja ialah:

- 1) Pekerjaan yang secara mentalis memberikan tunjangan adalah pekerjaan yang menyediakan kompensasi tambahan untuk meningkatkan kesejahteraan mental pegawai, seperti fasilitas perawatan kesehatan mental atau program mengurangi stres di tempat kerja.
- 2) Penghargaan yang layak adalah bentuk apresiasi yang diberikan untuk mengakui prestasi, kontribusi, atau dedikasi yang signifikan dari seseorang atau kelompok, dengan tujuan memotivasi dan menghargai usaha mereka.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung adalah situasi kerja yang memungkinkan pegawai bekerja dengan efektif dan nyaman, meliputi lingkungan fisik yang

kondusif serta aspek sosial seperti dukungan rekan kerja dan penghargaan terhadap kinerja.

- 4) Rekan kerja yang mendukung adalah seseorang dengan secara konsisten memberikan bantuan, motivasi, dan dukungan positif untuk mencapai tujuan bersama di tempat kerja.
- 5) Kesempatan untuk maju adalah peluang yang memungkinkan seseorang mengembangkan diri dan meraih tujuan yang lebih tinggi dengan bantuan pengalaman, pendidikan atau dukungan yang sesuai.
- 6) Keamanan kerja adalah unsur-unsur pendukung yang menciptakan lingkungan kerja aman, termasuk peralatan perlindungan diri dan rambu-rambu, serta petugas keamanan, untuk memastikan keselamatan kerja.
- 7) Gaji adalah pembayaran rutin yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikan, umumnya dibayarkan setiap bulan dan meliputi berbagai komponen tambahan seperti tunjangan dan bonus.
- 8) Perusahaan adalah entitas bisnis yang terstruktur dan beroperasi untuk memproduksi serta memasarkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan pelanggan dan meraih keuntungan dengan cara mengelola sumber daya secara efisien.
- 9) Pengawasan adalah suatu proses sistematis yang melibatkan pemantauan, evaluasi, dan penyesuaian kegiatan untuk memastikan keselarasan dengan rencana, tujuan, dan kebijakan yang telah ditetapkan, serta untuk mendeteksi dan mengatasi kesalahan atau penyimpangan yang muncul.

- 10) Faktor intrinsik dan pekerjaan adalah motivasi internal dan aspek-aspek pekerjaan, seperti rasa pencapaian dan kompleksitas tugas, secara bersamaan mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja pegawai.
- 11) Kondisi kerja aspek sosial dalam pekerjaan adalah pekerjaan yang meliputi interaksi dan hubungan aspek-aspek antara pegawai dengan rekan kerja dan atasan, yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja kerja melalui faktor-faktor seperti komunikasi, kerja sama, dan penghargaan sosial.
- 12) Komunikasi dan fasilitas adalah komponen yang saling melengkapi, di mana komunikasi adalah proses pengiriman informasi, dan fasilitas adalah infrastruktur yang mendukung komunikasi agar berjalan lancar dan efektif.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, penulis menyimpulkan bahwa jika kebutuhan pegawai akan kepuasan kerja terpenuhi sesuai harapan mereka, hal ini akan menghasilkan kepuasan, meningkatkan semangat kerja, dan mendorong peningkatan kinerja pegawai

2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator adalah ciri-ciri yang menggambarkan suatu objek atau aktivitas yang dilakukan. indikator kepuasan kerja merujuk pada karakteristik atau tanda-tanda yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja seseorang. indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut (Simangunsong, 2023) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap supervisi adalah perasaan yang dirasakan kepada pemimpin
- 2) Kepuasan terhadap rekan kerja adalah perasaan yang dirasakan pegawai menjalin hubungan dengan rekan kerja

- 3) Penempatan yang tepat adalah perasaan yang dirasakan pegawai bahwa dia adalah orang yang tepat untuk bekerja di jabatannya saat itu
- 4) Kesempatan untuk maju adalah diberikannya kesempatan kepada pegawai untuk maju mengembangkan dirinya
- 5) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri adalah perasaan yang dirasakan pegawai oleh pekerjaan yang dibebankan kepada mereka

Menurut (Sudaryo, Y. , Aribowo, A. , & Sofiati, 2018) indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kemangkiran adalah fenomena di mana seseorang pegawai tidak hadir di tempat kerja sesuai jadwal yang telah ditetapkan, baik karena keputusan sendiri maupun karena keadaan yang tidak terduga.
- 2) Keinginan pindah
- 3) Kinerja pegawai
- 4) Rekan kerja
- 5) Kenyamanan kerja pegawai

Dengan demikian penulis menyimpulkan indikator kepuasan kerja mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaan mereka. Beberapa indikator utama seperti gaji, promosi, supervise, tunjangan dan penghargaan, rekan kerja, serta prosedur kerja. Tingkat kepuasan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dan kompetensi sumber daya manusia yang ada. tanpa sumber daya manusia

yang memiliki keahlian atau kompetensi, suatu organisasi atau perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuannya dengan efektif. Kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kemampuan seseorang, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Kompetensi merupakan bagian dari kepribadian individu yang relatif dan stabil, dapat dilihat, serta diukur dari perilaku setiap individu yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan (Rebriana, 2021).

Kompetensi merupakan karakter dasar seseorang yang memiliki indikasi cara berperilaku atau berpikir pada cakupan situasi yang luas dan bertahan untuk waktu yang lama. kompetensi dapat di katakan sebagai perilaku dasar yang menggambarkan motif karatersitik peribadi dan pengetahuan atau ekahlian yang di miliki seseorang dengan kinerja yang tinggi pada tempat kernjanya (Djoko dkk, 2022).

Sedangkan menurut Pianda (2018) berpendapat bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengidentifikasi cara berpikir,bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada priode waktu tertentu. Kemudian menurut Indrastuti (2021) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan kemaun dasar dari seseorang untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif.

Dari urian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan, pengerahuan, dan aspek kepribadian yang dimiliki seseorang unutm menjalankan tugas dengan efektif. Setiap individu memiliki kompetensi yang bervariasi sesuai dengan bidang yang mereka geluti.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Kompetensi

Menurut Fahmi (2016) adapun tujuan peneilaian kompetensi yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui beberapa nilai kompetensi pegawai tersebut, apakah ada peningkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan
- 2) Sebagai acuan atau menetapkan di posisi mana pegawai tersebut akan ditempatkan serta jika diberi promosi jabatan maka pada posisi jabatan seperti ia layak diberikan
- 3) Untuk mengetahui kendala-kendala yang dialami selama ini yang menyebabkan kompetensinya sulit untuk meningkatkan, atau kita menyebutnya sebagai diagnosis kompetensi
- 4) Nilai kompetensi pegawai dapat dijadikan sebagai acuan yang mampu mempengaruhi nilai reputasi perusahaan khususnya dalam mengajak para *stakeholders* untuk bergabung berinvestasi, dan menjadi bisnis di perusahaan yang bersangkutan

Selanjutnya menurut Muhammad Busro (2018) konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan berarti memberikan penjelasan tentang apa yang diharapkan dari pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Ini mencakup seperti tantangan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang diperlukan dengan baik apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

- 2) Alat seleksi pegawai berarti metode dan perangkat yang digunakan oleh perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi terhadap calon pegawai secara sistematis. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa kandidat yang terpilih memiliki keterampilan, pengalaman, dan kepribadian yang cocok dengan kebutuhan perusahaan.
- 3) Memaksimalkan produktivitas berarti strategi yang dapat melibatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Langkah pertama adalah dengan menetapkan prioritas menggunakan metode Eisenhower untuk membedakan tugas berdasarkan tingkat urgensi dan kepentingannya, kemudian fokus pada tugas yang paling penting dan mendesak.
- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi berarti prinsip keadilan, kelayakan dan keawajaran, yang memperhitungkan jabatan, kompetensi pribadi, kinerja, serta tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan retensi pegawai, melalui komponen-komponen seperti gaji pokok, gaji berbasis kerja, dan manfaat tidak langsung.
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan berarti menerima dan memahami perubahan, bersikap proaktif, menyesuaikan diri dengan kondisi baru, memperbarui keterampilan yang relevan, dan melakukan komunikasi serta kolaborasi yang efektif untuk menghadapi perubahan dengan baik.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Fauzi (2019) disebutkan bahwa kompetensi pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.

Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

- 2) Keterampilan Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki.
- 3) Pengalaman Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
- 4) Karakteristik kepribadian Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerjasama, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
- 5) Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.
- 6) Isu Emosional Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
- 7) Kemampuan Intelektual Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

- 8) Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi SDM dalam kegiatan seperti rekrutmen, seleksi pegawai dan praktik pengambilan keputusan.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang menurut Yulia (2015) adalah sebagai berikut:

1) Rasa percaya diri dan nilai pribadi

Rasa percaya diri seseorang dan nilai-nilai yang dimilikinya dapat mempengaruhi terhadap sikap dan perilakunya. pada umumnya, seseorang dengan tingkat rasa percaya diri yang tinggi, juga akan memiliki nilai berpikir dan kreativitisan yang tinggi juga sehingga dapat mempengaruhi tantangan baru dalam hidupnya

2) Keterampilan

Keterampilan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam proses pembentukan kompetensi seseorang. keterampilan dapat disimpulkan melalui kerja keras sehingga dapat berdampak positif bagi pengembangan budaya organisasi dan gaya hidup seseorang

3) Pengalaman

Pengalaman merupakan aspek penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, khususnya dalam segi pengelolaan tugas seseorang yang dimiliki pengalaman dalam mengordinasikan sekelompok orang, akan memiliki nilai lebih pada dirinya dibanding dengan seseorang yang tidak pernah memiliki pengalaman kepemimpinan dalam hidupnya.

4) Karakteristik pribadi

Kepribadian seseorang juga akan mempengaruhi kompetensi yang ada pada dirinya. dengan begitu, sudah pasti akan terdapat perbedaan dalam ciri

kompetensi yang dimiliki seseorang yang pantang menyerah dengan seseorang yang sentimental

5) Motivasi

Motivasi seseorang dalam bekerja atau beraktivitas akan mempengaruhi hasil kerja yang dicapai. motivasi seseorang dapat berubah-ubah, tergantung pada dorongan, pengakuan, penghargaan, dan perhatian yang diberikan kepada seseorang tersebut

6) Isu-isu emosional

Hambatan emosional cukup mengakibatkan peroblem keahlian/kemampuan menjadi terbatas. perasan-perasaan seperti takut membuat kesalahan, merasa bingung, merasa risih, selalu berpikiran buruk terhadap seseorang, dan memiliki pengalaman yang buruk di masa lalu akan sangat mempengaruhi perolehan keahlian seseorang

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi juga bergantung pada keterampilan kognitif seperti berpikir konseptual dan berpikir analitis. Dengan adanya perbedaan antara berpikir konseptual dan berpikir analitis, akan membedakan kompetensi seseorang dalam proses pengambilan keputusan, perencanaan dan lain-lain

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi juga akan mempengaruhi kompetensi seseorang dalam hal pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pegawai, pengambilan keputusan dan proses operasional.

2.1.3.4 Indikator Kompetensi

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sangat penting untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten. kompetensi setiap pegawai sebaiknya dievaluasi berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. pengukuran kompetensi dapat dilakukan dengan menilai kapasitas individu untuk menentukan apakah mereka telah memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Adapun yang menjadi indikator kompetensi menurut (Ainanur, A. , & Tirtayasa, 2018) sebagai berikut:

1) *Knowledge* (pengetahuan)

Pengetahuan merupakan tolok ukur pekerja yang berkaitan dengan cara karyawan dalam mengetahui dan memahami pengetahuan yang menyangkut tanggung jawab di bidang kerja masing-masing serta dapat mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan cara menggunakan teknologi dan informasi yang ada pada perusahaan tersebut dengan baik dan benar.

2) *Skill* (sikap)

Keterampilan merupakan tolok ukur pekerjaan yang berkaitan dengan bagaimana cara pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan dalam menentukan permasalahan yang lebih diprioritaskan untuk diatasi

3) *Attitude* (sikap)

Sikap merupakan tolok ukur pekerjaan yang berkaitan dengan tingkat kreativitas seseorang dalam bekerja, tingkat semangat kerja, dan evaluasi seseorang pegawai terhadap lingkungan kerja.

Adapun beberapa indikator kompetensi menurut Meidita (2019) yaitu sebagai berikut:

- 1) Motives (motivasi) adalah sesuatu yang dipikirkan seseorang secara konsisten untuk mengambil tindakan.
- 2) Sifat (traits) adalah ciri-ciri yang membuat orang berperilaku atau bagaimana seseorang bereaksi terhadap sesuatu dengan cara tertentu.
- 3) Self-Concept konsep diri merupakan sikap dan nilai yang dimiliki seseorang.
- 4) Knowledge (Pengetahuan) adalah informasi yang dimiliki seseorang di bidang tertentu.
- 5) Skills (keterampilan), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tertentu baik fisik maupun mental.

2.1.4 Tunjangan Kesejahteraan

2.1.4.1 Pengertian Tunjangan Kesejahteraan

Suatu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai dapat berdampak positif pada produktivitas mereka. dengan adanya penghargaan gaji dan tunjangan kesejahteraan, hubungan antara karyawan dan perusahaan dapat terjaga dengan baik sebagai hasilnya, pegawai cenderung termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka karena di hargai perusahaan.

Menurut Kawiana (2020) Tunjangan kesejahteraan pegawai merupakan kompensansi pelengkap yang diberikan perusahaan oleh perusahaan terhadap pegawainya bertujuan untuk mempertahankan serta memperbaiki produktivitas dan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Samsu Hendriatna (2019) menyatakan bahwa tunjangan kesejahteraan pegawai merupakan program pelayanan pegawai untuk membentuk, memelihara semangat pegawai, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja yang berpungsi untuk meningkatkan

kesejahteraan kerja, membayar upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Pendapat lainnya juga menyatakan kesejahteraan adalah suatu aspek yang cukup penting untuk menjaga dan membina terjadinya stabilitas sosial dan ekonomi, dimana kondisi tersebut juga diperlukan untuk meminimalkan terjadinya kecemburuan sosial dalam masyarakat (Saidah, 2021).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita tarik kesimpulan bahwa tunjangan kesejahteraan merupakan imbalan berupa gaji atau upah yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk fasilitas tambahan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Tunjangan Kesejahteraan

Tunjangan kesejahteraan memberikan berbagai keuntungan penting bagi pegawai dan perusahaan. seperti tunjangan ini membantu meningkatkan kepuasan dan kemampuan kerja selain itu tunjangan kesejahteraan dapat berkontribusi pada kesehatan fisik dan mental pegawai, yang pada gilirannya mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan produktivitas. Menurut Sriwidodo (2015) pemberian kesejahteraan kepada pegawai bertujuan :

- 1) Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai kepada perusahaan
- 2) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya
- 3) Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja pegawai
- 4) Menurunkan tingkat absensi dan turnover pegawai
- 5) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik dan serta nyaman

- 6) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan
- 7) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas pegawai
- 8) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 9) Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia indonesia
- 10) Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan
- 11) Meningkatkan status sosial pegawai beserta keluarganya

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Tunjangan Kesejahteraan

Tunjangan kesejahteraan dip perusahaan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain kebijakan internal perusahaan yang mengatur jenis dan jumlah tunjangan yang diberikan kepada pegawai. selain itu, kondisi keuangan perusahaan juga berperan penting karena anggaran yang tersedia akan menentukan seberapa besar tunjangan yang dapat disediakan.

Faktor lain yang mempengaruhi adalah kebutuhan pegawai yang meliputi aspek kesehatan, pendidikan dan keseimbangan kerja. Selain itu tingkat kepuasan pegawai serta persaingan di industri juga dapat mempengaruhi keputusan mengenai tunjangan kesejahteraan yang di tawarkan. Menurut (Kurniawan¹, 2019) membagi menjadi dua penjelasan tentang faktor pendukung dan faktor penghambat adalah sebagai berikut:

1) Faktor pendukung berbagai tunjangan

Suatu cara departemen personalis meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai adalah melalui tunjangan, tidak hanya karena pemberian tunjangan merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik bagi pegawai maupun organisasi. meskipun

pemberuan tunjangan harus memiliki dasar yang logis, rasional dari sudut pandang pegawai

a) Faktor keuangan perusahaan yang sedang membaik

Dalam suatu badan perusahaan pastinya sering mengalami pasang surutnya keuangan perusahaan di sebabkan karena pekerjaan atau proyek yang belum terlaksanakan. Baik pekerjaan (proyek) dari pemerintah maupun dari pihak-pihak yang membutuhkan jasa perusahaan. Dengan begitu perusahaan harus sangat efisiensi dalam menggunakan dana perusahaan, oleh sebab itu perusahaan sering mengarungi tunjangan tidak langsung terhadap karyawan.

b) Faktor jabatan/pekerjaan

Jabatan dan pekerjaan menjadi faktor pendukung pemberian tunjangan dan berimplikasi pada perbedaan besarnya tunjangan. jabatan dan pekerjaan seseorang dalam perusahaan menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hirarkinya perusahaan. semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam perusahaan, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula tanggung yang di terimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

c) Faktor serikat pekerja

Para pekerja yang bergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan pemberian tunjangan dalam suatu perusahaan. serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib. keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu di perhitungkan oleh pihak manajemen.

- d) Faktor motivasi atau mendorong pegawai untuk lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan

Faktor ini dimaksudkan agar tunjangan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. biasanya faktor ini diberikan di sebabkan karena perusahaan menginginkan pekerjaan segera di selesaikan agar tepat waktu. Tunjangan merupakan salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, maka perusahaan sering memberikan tunjangan -tunjangan kepada pegawai guna memperlancar pekerjaan

- e) Faktor penilaian kreatifitas dan inovatif pekerja

Kreatifitas dan inovasi merupakan salah satu faktor pendukung dalam pemberian tunjangan tidak langsung, kreativitas merupakan kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan cara-cara baru dalam pemecahan masalah dan menentukan peluang sedangkan inovasi dalam kemampuan untuk menerapkan kreativitas dalam rangka pemecahan masalah dan menemukan peluang. jadi kreativitas adalah kemampuan untuk memikirkan suatu yang baru dan berbeda, sedangkan inovasi merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang baru dan berbeda tersebut dapat dalam bentuk hasil seperti barang dan jasa, dan bisa dalam proses seperti ide, metode, dan cara sesuatu yang baru dan berbeda yang di ciptakan proses berpikir kreatif dan bertindak inovatif merupakan nilai tambahan yang berharga dalam sumber peluang bagi perusahaan dan pegawai.

- f) Faktor penghambat dalam pemberian tunjangan

a. Keuangan perusahaan yang tidak stabil

Faktor ini yang sering di alami oleh perusahaan dengan begitu perusahaan harus sengan efisien dalam menggunakan dana perusahaan , oleh sebab itu perusahaan sering mengurangi tunjangan tidak langsung terhadap pegawai

- b. Faktor kedekatan (tidak adanya perhatian dari perusahaan kepada pegawai)

Faktor ini memiliki prinsip kekeluargaan, dimana tunjangan akan diberikan kepada salah pegawai yang lebih dekat kepada pimpinan atau pemilik perusahaan. maka faktor ini salah satu penghambat untuk pemberian tunjangan

- c. Faktor anggaran proyek yang tak kunjangan cair

Didalam pelaksanaan sebuah proyek, anggaran telah di tetapkan untuk memenuhi seluruh kebutuhan yang di perlukan di dalam proyek tersebut tidak kunjng cair, hal ini akan membuat pengerjaan proyek dan pemberian tunjangan tentunya menajdi terlambat, terlambatnya pencairan bisa terjadi karena alasan data yang tidak lengkap pada saat melakukan pengajuan dana, tanda tangan dari pemberi pekerjaan yang masih belum di masukkan, dan masalah-masalah administrasi lainnya. keterlambatan sebuah proyek maka akan memunculkan masaslah-masalah baru, biaya semakin membengkak dana dan kepercayaan dari pegawai yang akan menurun.

- d. Faktor ketidak jelasan pekerjaan yang di kerjakan

Kadang-kadang sebuah perusahaan tidak mempunyai harapan serta tujuan yang jelas dari sebuah penerapan sistem informasi, sekedar hanya mengikuti perkembangan atau hanya mengekor tren pengguna manajemen

proyek sistem informasi. sebuah perusahaan haruslah mempunyai harapan yang nyata , apa saja yang di inginkan di raih dan usaha gigih ketika berusaha meraihnya, sehingga efektivitas atas penerapan manajemen proyek sistem informasi bisa terjadi

e. Faktor kontrak kerja

Faktor kontrak kerja yang tidak jelas. kontrak kerja antara perusahaan dan pegawai kadang menjadi terabaikan pada saat penerimaan pekerjaan, sehingga akhirnya tunjangan-tunjangan yang seharusnya di dapatkan oleh pegawai kurang terpenuhi. pegawai dengan sistem kontrak di dasarkan atas kuantitas, kualitas , dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang di harapkan, maka dalam kontrak juga dicantumkan ketentuan mengenai “konsekuensi”bila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian baik secara kuantitas, kualitas maupun lamanya penyelesaian pekerjaan maka tunjangan tidak terpenuhi. sistem biasanya digunakan untuk jenis pekerjaan yang dianggap merugikan bila dikerjakan oleh pegawai tetap dan atau jenis pekerjaan yang tidak mampu di kerjakan oleh pegawai tetap.

2.1.4.4 Indikator Tunjangan Kesejahteraan

Indikator tunjangan kesejahteraan adalah berbagai parameter yang digunakan untuk menilai program kesejahteraan pegawai. tunjangan ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja dan kesejahteraan pegawai, serta mendukung produktifitas mereka di tempat kerja. Menurut (Rahayu, 2019)

menyatakan bahwa indikator-indikator tunjangan kesejahteraan tenaga kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor fisik adalah aspek-aspek lingkungan non-hidup seperti suhu, kelembaban, pencahayaan, dan kebisingan, yang mempengaruhi kondisi dan kenyamanan hidup manusia secara langsung.
- 2) Faktor kimiawi adalah kondisi atau zat yang mempengaruhi kecepatan dan hasil reaksi kimia, termasuk konsentrasi, suhu, tekanan, yang secara keseluruhan berpengaruh pada proses perubahan kimia.
- 3) Faktor biologis adalah aspek-aspek kehidupan organisme seperti genetika, metabolisme, hormon, dan interaksi lingkungan, yang berpengaruh pada perkembangan, kesehatan, serta interaksi sosial seseorang.
- 4) Faktor fatal adalah kecelakaan kerja atau lalu lintas, kondisi atau tindakan yang menyebabkan kematian atau cedera serius, biasanya akibat kesalahan manusia, kondisi lingkungan atau kegagalan sistem.
- 5) Faktor psikologis adalah aspek mental yang mempengaruhi perilaku dan proses belajar individu, meliputi kecerdasan, motivasi, minat, bakat, sikap, dan kecemasan, serta berinteraksi dengan faktor-faktor seperti lingkungan dan pengalaman hidup.

Berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh (Silalahi, 2019) yaitu:

- 1) Kesejahteraan bersifat ekonomis adalah situasi dimana individu atau masyarakat dapat memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, tempat tinggal, kesehatan, dan pendidikan, serta memiliki kapasitas untuk meningkatkan kualitas hidup dengan pendapatan dan daya beli yang cukup.

- 2) Kesejahteraan bersifat fasilitas adalah program perusahaan yang memfasilitasi kehidupan pegawai sehari-hari melalui penyediaan fasilitas seperti kesehatan, olahraga, dan tempat makan, dengan tujuan utama meningkatkan produktivitas dan kenyamanan kerja.
- 3) Kesejahteraan bersifat pelayanan adalah kegiatan terorganisir yang bertujuan membantu individu dan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan dasar seperti kesehatan, pendidikan, dan perlindungan sosial, yang dilaksanakan melalui pelayanan sosial oleh lembaga pemerintah dan swasta.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan kinerja efektif atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Karakteristik bersifat mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang, sehingga dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dalam berbagai situasi pekerjaan. Kompetensi juga berhubungan dengan perilaku dan kinerja seseorang. Dengan meningkatnya tingkat kompetensi pegawai, kompetensi yang diterima juga cenderung meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Abadiyah, 2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian yang lain dilakukan oleh (Niken Herawati, Tandi Rerung, 2020) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin berkompoten seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja pegawai yang akan diterima.

2.2.2 Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja

Kesejahteraan pegawai merupakan balas jasa tambahan, baik berupa materi maupun non-material, yang diberikan berdasarkan kewajiban perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik serta mental pegawai, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Melalui program kesejahteraan perusahaan diharapkan mampu menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, serta sikap loyal pegawai terhadap perusahaan yang akhirnya dapat menekan tingkat pergantian tenaga kerja, pegawai yang merasa kesejahteraannya terjamin cenderung mengalami peningkatan kepuasan dalam bekerja di perusahaan. Menurut (Syifa Fadilla, 2022) mengatakan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan (Maharani *et al.*, 2023) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja semakin meningkat kesejahteraan pegawai maka kepuasan kerja juga akan meningkat

2.2.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Kristanti (2023) 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. Menurut Dumalang (2021) 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.

Kompetensi adalah kemampuan individu yang tercermin melalui kinerja yang baik dalam jabatan ataupun pekerjaannya, kompetensi terdiri dari kumpulan

pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja. Kompetensi juga mencerminkan keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas serta kemampuan untuk menjalankan peran tertentu secara efektif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Audia, 2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.4 Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai

Kesejahteraan pegawai adalah bentuk jasa tambahan, baik material maupun non-material yang diberikan oleh perusahaan sesuai kebijakan. tujuannya adalah untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik serta pegawai guna mendukung peningkatan produktivitas kerja. (Anugrah, 2021) mengatakan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan pegawai yang merasakan kepuasan yang kurang (Sunarta, 2019) ada juga penelitian yang dilakukan oleh (Erni, 2020) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

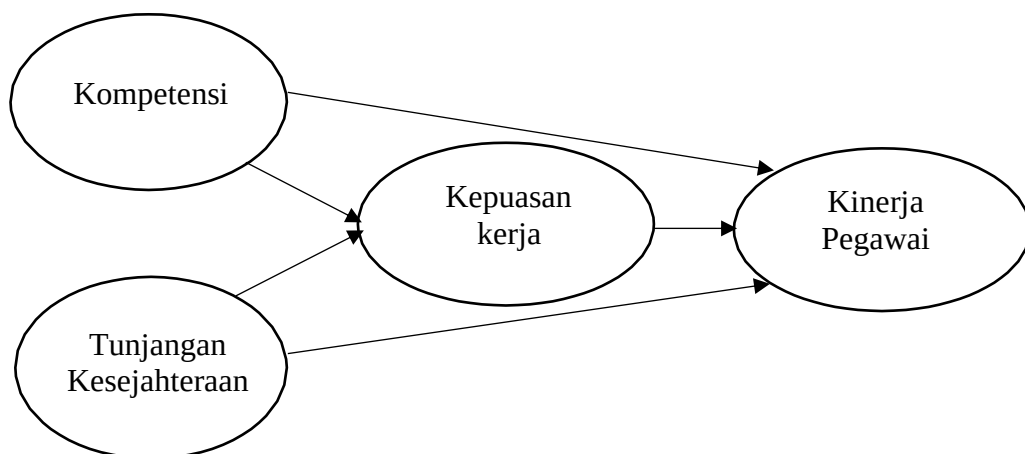
2.2.6 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Kompetensi adalah kemampuan individu yang ditunjukkan melalui kinerja yang baik dalam menjalankan jabatannya atau pekerjaannya. kompetensi mencakup kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja, serta merupakan keadaan atau kualitas yang memadai atau

sangat berkualitas yang memungkinkan seseorang menjalankan peran tertentu dengan efektif. Penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pernah dilakukan (Audia, 2022) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, selain itu penelitian dari (Maharani *et al.*, 2023) mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2.7 Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, kesejahteraan mencakup beberapa aspek organisasi termasuk kesehatan, dan keselamatan program produktivitas sering dimulai untuk meningkatkan kesejahteraan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan kesejahteraan yang buruk menurunkan kinerja. Program kesejahteraan perusahaan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai program ini akan efektif jika mampu memberikan rasa aman dan dapat dinikmati oleh seluruh pegawai. Jika kesejahteraan tersebut membawa manfaat dan rasa aman, maka kesetiaan pegawai akan meningkat yang pada akhirnya akan mendorong produktivitas dan kinerja kerja. Penelitian tentang pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh (Irsyad, 2021). Berpijak dari pemikiran diatas, maka dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini berdasarkan masalah dan tujuan diatas yaitu:

1. Ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara
2. Ada pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara
3. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara
4. Ada pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
5. Ada pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
6. Adapengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengembanga Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera.
7. Ada pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari objek yang berupa sampel yang telah dikumpulkan. dalam penelitian terdapat hubungan kausal yang dikaji antar variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiono, 2017). Penelitian ini terdiri dari 4 (empat) yang terdiri dari 2 variabel bebas terdiri dari kompetensi dan tunjangan kesejahteraan, variabel terikat terdiri dari kinerja pegawai, dan variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja pegawai.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen kompetensi (X1) dan tunjangan kesejahteraan (X2), serta variabel dependen kinerja (Y) dan variabel intervening kepuasan kerja (Z). Adapun definisi operasional variabel di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas-tugas yang disesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi	1. Kualitas 2. Ketepatan Waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi (Samsuddin, 2018)
2.	Kompetensi (X ₁)	Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mencapai kinerja yang optimal, sehingga dapat bersaing di dunia kerja	1. <i>Knowledge</i> 2. <i>Skill</i> 3. <i>Attitude</i> (Ainanur & Tirtayasa, 2018)
3.	Tunjangan Kesejahteraan (X ₂)	Tunjangan kesejahteraan adalah suatu indikator keberhasilan dalam mencapai kualitas hidup yang baik, karena	1. Kesejahteraan bersifat ekonomis 2. Kesejahteraan bersifat Fasilitas

sampel yang digunakan, maka seluruh pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara berjumlah 78 orang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh penulis tidak menggunakan rumus dikarenakan pegawai yang diteliti sebanyak 78 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Observasi

Teknik pengumpulan data melalui observasi diterapkan ketika penulis berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, fenomena alam, dan ketika jumlah responden yang diamati tidak terlalu banyak. Dalam hal ini, variabel yang akan diukur dijelaskan menjadi indikator-indikator variabel. Untuk analisis kuantitatif, jawaban tersebut diberikan skor.

3.5.2 Kuisioner (Angket)

Kuisioner adalah serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang disusun oleh peneliti untuk menggali pendapat atau persepsi responden mengenai suatu variabel yang sedang diteliti. Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang diberikan kepada para pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Tabel 3.7. Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square* (PLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali & Latan, 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Tujuan dari penggunaan *Partial Least Square* (PLS) yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*. Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*) serta analisis model struktural (*inner model*) (Juliandi, 2018).

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha*.

1) *Convergent Validity*

Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali & Latan, 2015). Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

2) *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali & Latan, 2015) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

3) *Cronbach Alpha*

Cronbach alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2016).

4) *Composite Reliability*

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, $0.60-0.70$ masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2016).

3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect* (Hair et al., 2016).

3.6.2.1 *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah:

- 1) Nilai (adjusted) = 0.75 $\rightarrow$ model adalah *substantial* (kuat).
- 2) Nilai (adjusted) = 0.50 $\rightarrow$ model adalah *moderate* (sedang).
- 3) Nilai (adjusted) = 0.25 $\rightarrow$ model adalah *weak* (lemah) (Hair et al., 2016).

3.6.2.2 *f² Effect Size (f-Square)*

f² Effect Size (f-Square) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relatif* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu

dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria *f-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $f^2 = 0.02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Jika nilai $f^2 = 0.15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah dengan melihat nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator, memediasi pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen

(Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

3) *Total Effect* (Pengaruh Total)

Total effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y), 6 pernyataan untuk variabel kompetensi (X1), 6 pernyataan untuk variabel tunjangan kesejahteraan (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 78 orang sebagai sampel penelitian.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	54	69.2	69.2	69.2
	Perempuan	24	30.8	30.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 54 (69,2%) orang pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara laki-laki dan perempuan sebanyak 24 (30,8%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara yang berjenis kelamin laki-laki. Ini menunjukkan adanya dominasi pegawai laki-laki dalam instansi tersebut,

yang bisa disebabkan oleh faktor jenis pekerjaan, kebijakan rekrutmen, atau minat kerja di sektor tersebut.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	78	100.0	100.0	100.0

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 78 (100%) keseluruhan orang pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera berlatar pendidikan sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa instansi tersebut memiliki standar kualifikasi akademik yang tinggi, yang dapat berdampak pada peningkatan kualitas layanan dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugasnya.

4.1.2.3 Lama Bekerja

Tabel 4.3. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4-5 Tahun	33	42.3	42.3	42.3
	> 5 Tahun	45	57.7	57.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 45 (57,7%) orang pegawai yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun, dan 33 (42,3%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 4-5 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun, yang mencerminkan stabilitas organisasi dan pengalaman kerja yang tinggi. Namun, untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas organisasi, perlu ada program pengembangan karier dan regenerasi pegawai guna menghadapi tantangan masa depan.

4.1.2.4 Status Pernikahan

Tabel 4.4. Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	64	82.1	82.1	82.1
	Belum Menikah	14	17.9	17.9	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 64 (82,1%) orang pegawai yang sudah menikah, dan 14 (17,9%) orang pegawai yang belum menikah. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mempertimbangkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai berkeluarga agar tetap produktif, sejahtera, dan loyal terhadap instansi.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.5. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggiya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.4 Analisis Variabel Penelitian

4.1.4.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	17,9	53	67,9	9	11,5	2	2,6	0	0	78	100
2	12	15,4	57	73,1	7	9	2	2,6	0	0	78	100
3	16	20,5	54	69,2	7	9	1	1,3	0	0	78	100
4	16	20,5	56	71,8	5	6,4	1	1,3	0	0	78	100
5	9	11,5	61	78,2	7	9	1	1,3	0	0	78	100
6	9	11,5	55	70,5	12	15,4	2	2,6	0	0	78	100
7	13	16,7	57	73,1	8	10,3	0	0	0	0	78	100
8	13	16,7	57	73,1	8	10,3	0	0	0	0	78	100
9	10	12,8	61	78,2	4	5,1	3	3,8	0	0	78	100
10	13	16,7	57	73,1	8	10,3	0	0	0	0	78	100

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari Tabel 4.6 Diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai Bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas tinggi mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 67,9%.
- 2) Jawaban responden saya memastikan setiap tugas yang saya kerjakan sesuai dengan standar yang ditetapkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 73,1%.
- 3) Jawaban responden saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 69,2%.
- 4) Jawaban responden saya dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas secara efisien mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 71,8%.
- 5) Jawaban responden saya proaktif dalam mencari solusi atas permasalahan yang muncul di tempat kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 78,2%.
- 6) Jawaban responden saya tidak menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 70,5%.

- 7) Jawaban responden saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 73,1%.
- 8) Jawaban responden saya dapat beradaptasi dengan baik terhadap perubahan dalam pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 73,1%.
- 9) Jawaban responden saya dapat menyampaikan informasi dengan jelas kepada rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 78,2
- 10) Jawaban responden saya selalu memahami pendapat orang lain dalam tim mayoritas responden menjawab setuju sebesar 73,1%.

Secara keseluruhan, hasil kuesioner menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik, dengan kecenderungan positif dalam hal kualitas pekerjaan, efisiensi, inisiatif, keterampilan, serta komunikasi dan kerja sama tim. Hal ini mencerminkan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif, yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

4.1.4.2 Variabel Kompetensi (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompetensi sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Kompetensi

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	21,8	56	71,8	5	6,4	0	0	0	0	78	100
2	6	7,7	56	71,8	13	16,7	2	2,6	1	1,3	78	100
3	11	14,1	58	74,4	6	7,7	3	3,8	0	0	78	100
4	11	14,1	52	66,7	9	11,5	6	7,7	0	0	78	100
5	12	15,4	61	78,2	5	6,4	0	0	0	0	78	100
6	9	11,5	63	80,8	6	7,7	0	0	0	0	78	100

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompetensi bahwa:

- 1) Jawaban responden saya memahami dengan baik tanggung jawab dalam pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 71,8%.
- 2) Jawaban responden saya selalu mengikuti perkembangan terbaru yang berkaitan dengan bidang pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 71,8%.
- 3) Jawaban responden saya mampu mengoperasikan fasilitas kerja yang diperlukan dalam pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 74,4%.
- 4) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien menggunakan keterampilan yang saya miliki mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 66,7%.
- 5) Jawaban responden saya selalu bekerja dengan penuh dedikasi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 78,2%.
- 6) Jawaban responden saya menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 80,8%.

Secara keseluruhan, hasil kuesioner menunjukkan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam menjalankan tugas mereka, dengan pemahaman tanggung jawab yang jelas, keterampilan teknis yang memadai, serta dedikasi tinggi terhadap pekerjaan. Faktor hubungan kerja yang harmonis juga menjadi nilai tambah yang dapat mendukung efektivitas dan produktivitas dalam lingkungan kerja.

4.1.4.3 Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel tunjangan kesejahteraan sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Tunjangan Kesejahteraan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	19,2	59	75,6	3	3,8	1	1,3	0	0	78	100
2	11	14,1	59	75,6	6	7,7	2	2,6	0	0	78	100
3	11	14,1	60	76,9	7	9	0	0	0	0	78	100
4	7	9	64	82,1	7	9	0	0	0	0	78	100
5	15	19,2	53	67,9	6	7,7	3	3,8	1	1,3	78	100
6	12	15,4	59	75,6	4	5,1	3	3,8	0	0	78	100

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel tunjangan kesejahteraan bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa tunjangan yang diberikan oleh instansi membantu meningkatkan kesejahteraan ekonomi saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 75,6%.
- 2) Jawaban responden tunjangan yang saya terima sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari mayoritas responden menjawab setuju sebesar 75,6%.
- 3) Jawaban responden saya merasa terbantu dengan ruang kerja yang memadai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 76,9%.
- 4) Jawaban responden instansi menyediakan fasilitas kesehatan seperti fasilitas olahraga yang mendukung kesejahteraan pegawai mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 82,1%.
- 5) Jawaban responden saya mendapatkan layanan kesehatan yang baik dari instansi seperti asuransi kesehatan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,9%.

6) Jawaban responden instansi memberikan layanan konsultasi yang membantu dalam pengembangan karier saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 75,6%.

Secara keseluruhan, hasil kuesioner menunjukkan bahwa pegawai merasa cukup puas dengan tunjangan kesejahteraan yang diberikan oleh instansi. Tunjangan ekonomi, fasilitas kerja, serta dukungan terhadap kesehatan dan pengembangan karier menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap kesejahteraan pegawai. Namun, peningkatan pada layanan kesehatan seperti asuransi dapat menjadi perhatian lebih lanjut agar kesejahteraan pegawai semakin optimal.

4.1.4.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.9. Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	21,8	56	71,8	4	5,1	1	1,3	0	0	78	100
2	10	12,8	58	74,4	9	11,5	1	1,3	0	0	78	100
3	21	26,9	52	66,7	2	2,6	1	1,3	2	2,6	78	100
4	19	24,4	58	74,4	1	1,3	0	0	0	0	78	100
5	22	28,2	55	70,5	1	1,3	0	0	0	0	78	100
6	21	26,9	49	62,8	4	5,1	4	5,1	0	0	78	100
7	20	25,6	47	60,3	8	10,3	3	3,8	0	0	78	100
8	17	21,8	47	60,3	11	14,1	3	3,8	0	0	78	100
9	24	30,8	50	64,1	4	5,1	0	0	0	0	78	100
10	21	26,9	47	61,5	6	7,7	3	3,8	0	0	78	100

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepuasan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya puas karena mampu menjaga kehadiran saya secara konsisten dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 71,8%.
- 2) Jawaban responden saya puas karena selalu hadir sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 74,4%.
- 3) Jawaban responden saya puas dengan stabilitas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,7%.
- 4) Jawaban responden saya puas dengan peluang pengembangan karier yang tersedia di tempat kerja saat ini mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 74,4%.
- 5) Jawaban responden saya puas dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optima mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,5%.
- 6) Jawaban responden saya puas dengan perkembangan kinerja saya seiring dengan pengalaman yang diperoleh mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 62,8%.
- 7) Jawaban responden saya puas dapat bekerja sama dengan rekan kerja secara efektif mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,3%.
- 8) Jawaban responden saya puas memiliki rekan kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,3%.
- 9) Jawaban responden saya puas dengan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,1%.
- 10) Jawaban responden saya puas dengan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,5%.

Secara keseluruhan, hasil kuesioner menunjukkan bahwa pegawai merasa cukup puas dengan kehadiran, stabilitas pekerjaan, serta peluang pengembangan karier yang tersedia. Namun, kepuasan terhadap kerja sama tim, lingkungan kerja, dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan masih dapat ditingkatkan untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai secara lebih optimal.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.1.1 *Convergent Validity*

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali & Latan, 2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

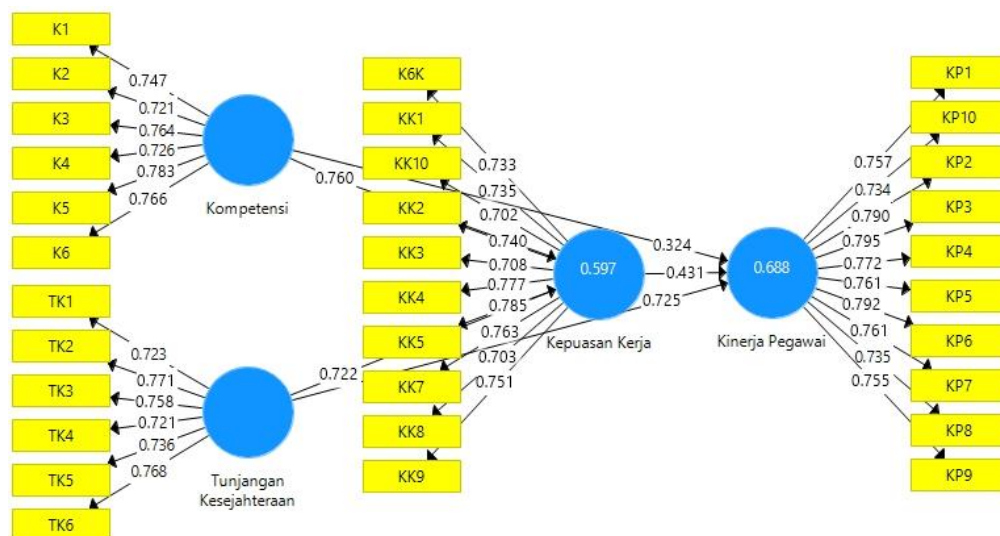
Tabel 4.10. Outer Loading

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Kompetensi	Tunjangan Kesejahteraan
K1			0,747	
K2			0,721	
K3			0,764	
K4			0,726	
K5			0,783	
K6			0,766	
K6K	0,733			
KK1	0,737			
KK10	0,702			
KK2	0,740			
KK3	0,708			
KK4	0,777			
KK5	0,785			
KK7	0,763			
KK8	0,703			
KK9	0,751			

KP1		0,757		
KP10		0,734		
KP2		0,790		
KP3		0,795		
KP4		0,772		
KP5		0,761		
KP6		0,792		
KP7		0,761		
KP8		0,735		
KP9		0,755		
TK1				0,723
TK2				0,771
TK3				0,758
TK4				0,721
TK5				0,736
TK6				0,768

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai *loading* di atas 0,5, maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai *loading* sudah memadai.



Gambar 4.1. Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

4.2.1.2 Discriminant Validity

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali & Latan, 2015) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan

composite reliability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

Tabel 4.11. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,511
Kinerja Pegawai	0,547
Kompetensi	0,573
Tunjangan Kesejahteraan	0,568

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

4.2.1.3 Cronbach Alpha

Cronbach alpha harus $> 0,70$ untuk *confirmatory research*, dan $> 0,53$ masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2016).

Tabel 4.12. Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0,749
Kinerja Pegawai	0,860
Kompetensi	0,778
Tunjangan Kesejahteraan	0,769

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4.2.1.4 Composite Reliability

Composite reliability harus $> 0,70$ untuk *confirmatory research*, 0,53-0,70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2016).

Tabel 4.13. Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0,814
Kinerja Pegawai	0,889

Kompetensi	0,842
Tunjangan Kesejahteraan	0,839

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.14. *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,597	0,586
Kinerja Pegawai	0,688	0,675

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 4.14 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* model jalur I = 0,675 Artinya kemampuan variabel X yaitu kompetensi dan tunjangan kesejahteraan dalam menjelaskan Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 67,5% dengan demikian model tergolong sedang; *R-Square Adjusted* model jalur II = 0.586. Artinya kemampuan variabel X yaitu kompetensi dan tunjangan kesejahteraan dalam menjelaskan Z (kepuasan kerja) adalah sebesar 58,6% dengan demikian model tergolong sedang.

4.2.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.15. *F-Square*

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Kepuasan Kerja		0,264
Kinerja Pegawai		
Kompetensi	0,050	0,092
Tunjangan Kesejahteraan	0,606	0,076

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X1 (kompetensi) terhadap Y (kinerja pegawai) memiliki nilai = 0,092, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel X2 (tunjangan kesejahteraan) terhadap Y (kinerja pegawai) memiliki nilai = 0,076, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel X1 (kompetensi) terhadap Z (kepuasan kerja) memiliki nilai = 0,050, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap mediator.
- 4) Variabel X2 (tunjangan kesejahteraan) terhadap Z (kepuasan kerja) memiliki

nilai = 0,606, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap mediator

- 5) Variabel Z (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) memiliki nilai = 0,264, maka efek yang sedang dari variabel mediator terhadap endogen.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

1) *Direct Effects (Pengaruh Langsung)*

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Jika nilai P-Values < 0,05, maka signifikan; dan Jika nilai P- Values > 0,05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.16. Direct Effect

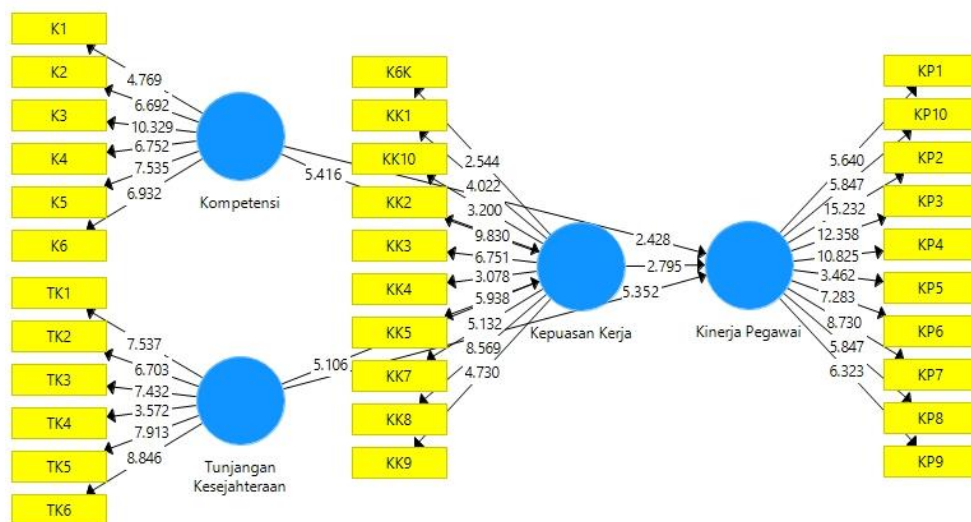
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0,324	0,319	0,133	2,428	0,016
Tunjangan Kesejahteraan -> Kinerja Pegawai	0,725	0,733	0,167	5,352	0,000
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0,760	0,770	0,145	5,416	0,000
Tunjangan Kesejahteraan -> Kepuasan Kerja	0,722	0,727	0,141	5,106	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,431	0,428	0,154	2,795	0,005

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *TStatistic(|O/STDEV|)*), antara lain:

- X1 terhadap Y: nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* = 2,428 dan *P-Value* = 0,016 < 0.05 artinya, pengaruh X1 (kompetensi) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah positif dan signifikan.
- X2 terhadap Y: nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* = 5,352 dan *P-Value* = 0,000 < 0,05 artinya, pengaruh X2 (tunjangan kesejahteraan) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah positif dan signifikan.

- c) X1 terhadap Z: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 5,416$ dan $P-Value = 0,000 < 0,05$ artinya, pengaruh X1 (kompetensi) terhadap Z (kepuasan kerja) adalah positif dan signifikan.
- d) X2 terhadap Z : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 5,106$ dan $P-Value = 0,000 < 0,05$ artinya, pengaruh X2 (tunjangan kesejahteraan) terhadap Z (kepuasan kerja) adalah positif dan signifikan.
- e) Z terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,795$ dan $P-Values = 0,005 < 0.05$, artinya, pengaruh Z (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.2. Hasil Uji Bootstrapping (Direct Effect)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

2) Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah:

- a) Jika nilai $P-Values < 0.05$, maka signifikan, artinya variabel mediator

(Z/kepuasan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/kompetensi), dan (X2/tunjangan kesejahteraan) terhadap variabel endogen (Y/kinerja pegawai).

- b) Jika nilai $P\text{-Values} > 0.05$, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator Z/kepuasan kerja), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/kompetensi), dan (X2/tunjangan kesejahteraan) terhadap variabel endogen (Y/kinerja pegawai).

Tabel 4.17. Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,326	0,325	0,164	2,409	0,020
Tunjangan Kesejahteraan -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,311	0,314	0,135	2,304	0,022

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.19 yaitu:

- a) Pengaruh tidak langsung (X1) -> (Z) -> (Y) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah 2,409, dengan $P\text{-Values} 0,020 < 0,05$ (signifikan), maka kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.
- b) Pengaruh tidak langsung (X2) -> (Z) -> (Y) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah 2,304 dengan $P\text{-Values} 0,022 < 0,05$ (signifikan), maka kepuasan kerja memediasi pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai.

3) Total Effect (Pengaruh Total)

Tabel 4.18. Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0,350	0,344	0,157	2,230	0,026
Tunjangan Kesejahteraan -> Kinerja Pegawai	0,537	0,547	0,150	3,570	0,000
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0,760	0,770	0,145	5,416	0,000
Tunjangan Kesejahteraan -> Kepuasan Kerja	0,722	0,727	0,141	5,106	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,431	0,428	0,154	2,795	0,005

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel di atas adalah:

- Total effect* untuk hubungan X1 (kompetensi) dan Y (kinerja pegawai) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 2,230 dengan $P-Values$ $0,026 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- Total effect* untuk hubungan X2 (tunjangan kesejahteraan) dan Y (kinerja pegawai) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 3,570 dengan $P-Values$ $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- Total effect* untuk hubungan X1 (kompetensi) dan Z (kepuasan kerja) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 5,416 dengan $P-Values$ $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- Total effect* untuk hubungan X2 (tunjangan kesejahteraan) dan Z (kinerja pegawai) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 5,106 dengan $P-Values$ $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- Total effect* untuk hubungan Z (kepuasan kerja) dan Y (kinerja pegawai) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 2,795 dengan $P-Values$ $0,005 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja, X1 terhadap Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 5,416$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.

74,4% responden menyatakan bahwa mereka mampu mengoperasikan fasilitas kerja yang diperlukan dalam pekerjaan mereka, sedangkan 66,7% responden menyatakan bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien menggunakan keterampilan yang mereka miliki. Kemampuan untuk menjalankan tugas dengan baik dan efisien memungkinkan pegawai merasa lebih nyaman dan puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka dapat memenuhi ekspektasi kerja dengan lebih mudah.

Lebih lanjut, 78,2% responden menyatakan bahwa mereka selalu bekerja dengan penuh dedikasi, dan 80,8% responden merasa mampu menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja. Dedikasi dan hubungan kerja yang baik merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketika pegawai merasa mampu berkontribusi secara optimal dan memiliki hubungan kerja yang harmonis, kepuasan kerja mereka cenderung meningkat.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa kompetensi pegawai memainkan peran krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki keterampilan yang baik, mampu menyesuaikan diri dengan

perkembangan pekerjaan, serta memiliki hubungan kerja yang positif akan cenderung lebih puas dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan, guna memastikan tingkat kepuasan kerja yang optimal.

4.3.2 Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja, X^2 terhadap Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 5,106$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara tunjangan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin baik tunjangan kesejahteraan yang diberikan oleh instansi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.

76,9% responden merasa terbantu dengan ruang kerja yang memadai, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam bekerja. 82,1% responden juga menyatakan bahwa instansi menyediakan fasilitas kesehatan seperti fasilitas olahraga, yang berkontribusi pada kesejahteraan fisik dan mental pegawai, sehingga membuat mereka lebih puas dengan kondisi kerja mereka.

Lebih lanjut, 67,9% responden merasa mendapatkan layanan kesehatan yang baik, seperti asuransi kesehatan, yang memberikan perlindungan lebih bagi pegawai dan keluarganya. Jaminan kesehatan ini merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, 75,6% responden menyatakan bahwa instansi memberikan layanan konsultasi yang membantu dalam pengembangan karier mereka, yang menunjukkan bahwa tunjangan kesejahteraan

tidak hanya berupa manfaat finansial, tetapi juga dalam bentuk dukungan terhadap pengembangan profesional pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa tunjangan kesejahteraan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Ketika instansi menyediakan tunjangan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, fasilitas kerja yang memadai, layanan kesehatan, serta program pengembangan karier, pegawai akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk terus meningkatkan kebijakan tunjangan kesejahteraan guna menjaga kepuasan dan produktivitas pegawai.

4.3.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, X_1 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,428$ dan $P\text{-Values } 0,016$ dengan taraf signifikan $0,016 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil ini selaras dengan temuan dari kuesioner terkait kompetensi pegawai. Mayoritas responden (71,8%) menyatakan bahwa mereka memahami dengan baik tanggung jawab dalam pekerjaan mereka, serta mengikuti perkembangan terbaru yang berkaitan dengan bidang pekerjaan mereka (71,8%). Pemahaman terhadap tugas dan perkembangan dalam bidang kerja menjadi salah satu indikator penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena hal ini memastikan bahwa mereka mampu menjalankan pekerjaan dengan standar yang tinggi.

Selain itu, 74,4% responden menyatakan bahwa mereka mampu mengoperasikan fasilitas kerja yang diperlukan dalam pekerjaan mereka, sementara 66,7% menyatakan bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien menggunakan keterampilan yang dimiliki. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kompetensi teknis yang cukup baik, meskipun efisiensi kerja masih memiliki ruang untuk perbaikan. Dari sisi dedikasi dan hubungan kerja, sebanyak 78,2% responden menyatakan bahwa mereka selalu bekerja dengan penuh dedikasi, sedangkan 80,8% responden menyatakan bahwa mereka menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja. Dedikasi dan kerja sama tim yang baik turut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai yang tinggi, baik dari segi pemahaman tanggung jawab, penguasaan keterampilan kerja, dedikasi, maupun kerja sama tim, memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan dapat terus mengembangkan program pelatihan dan pembinaan yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis serta pengelolaan efisiensi kerja.

4.3.4 Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai, X_2 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 5,352$ dan $P\text{-Values} = 0,000$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin baik tunjangan kesejahteraan yang diberikan oleh instansi, semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Hasil ini didukung oleh temuan dari kuesioner yang menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa tunjangan yang diberikan oleh instansi membantu meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka (75,6%) dan sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari (75,6%). Tunjangan yang memadai dapat mengurangi tekanan finansial pegawai, sehingga mereka dapat lebih fokus dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas.

Selain itu, 76,9% responden merasa terbantu dengan ruang kerja yang memadai, sedangkan 82,1% responden menyatakan bahwa instansi menyediakan fasilitas kesehatan seperti fasilitas olahraga yang mendukung kesejahteraan pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman serta dukungan fasilitas kesehatan menjadi faktor penting dalam menjaga kesejahteraan fisik dan mental pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Selanjutnya, 67,9% responden menyatakan bahwa mereka mendapatkan layanan kesehatan yang baik dari instansi, seperti asuransi kesehatan, sementara 75,6% responden merasa terbantu dengan layanan konsultasi yang mendukung pengembangan karier mereka. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kesejahteraan tidak hanya mencakup kompensasi finansial, tetapi juga fasilitas dan dukungan lain yang membantu pegawai dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih baik.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa tunjangan kesejahteraan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Instansi yang memberikan tunjangan yang baik, baik dalam bentuk finansial, fasilitas kerja, maupun layanan kesehatan dan pengembangan karier, dapat meningkatkan

kesejahteraan pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kebijakan tunjangan kesejahteraan guna memastikan kepuasan dan motivasi kerja pegawai tetap optimal.

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, Z terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,795$ dan $P-Values$ 0,005 dengan taraf signifikan $0,005 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Dari hasil kuesioner, terlihat bahwa mayoritas pegawai merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka. Salah satu faktor utama yang mendukung kinerja pegawai adalah tingkat kehadiran yang tinggi. Sebanyak 71,8% responden menyatakan puas karena mampu menjaga kehadiran secara konsisten, sementara 74,4% responden merasa puas karena selalu hadir sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Disiplin dalam kehadiran ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan jadwal kerja mereka.

Selain itu, kepuasan terhadap stabilitas pekerjaan juga menjadi faktor penting. Sebanyak 66,7% responden menyatakan puas dengan stabilitas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Stabilitas ini memberikan rasa aman bagi pegawai dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Hal ini didukung oleh adanya peluang pengembangan karier yang dirasakan oleh 74,4% responden, yang

menunjukkan bahwa ketika pegawai melihat kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja mereka.

Aspek lain yang turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja adalah kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebanyak 70,5% responden merasa puas karena mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal, sementara 62,8% responden menyatakan bahwa mereka puas dengan perkembangan kinerja mereka seiring dengan bertambahnya pengalaman kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin puas pegawai terhadap hasil kerja mereka, semakin besar pula usaha mereka untuk meningkatkan kualitas kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih disiplin, produktif, dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti stabilitas pekerjaan, peluang pengembangan karier, hubungan kerja yang harmonis, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

4.3.6 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, X_1 terhadap Y melalui Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,409$ dan $P-Values$ 0,020 dengan taraf signifikan 0,020 < 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan

antara kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (kepuasan kerja) menjadi mediator antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa meningkatkan kompetensi pegawai tidak hanya akan memberikan dampak langsung terhadap kinerja mereka, tetapi juga meningkatkan tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi, memastikan bahwa pegawai memiliki akses terhadap pembelajaran terbaru, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar kepuasan kerja dapat terus meningkat. Dengan demikian, perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal.

4.3.7 Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, X_2 terhadap Y melalui Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,304$ dan $P-Values$ 0,022 dengan taraf signifikan 0,022 < 0.05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (kepuasan kerja) menjadi mediator antara tunjangan kesejahteraan dengan kinerja pegawai.

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tunjangan kesejahteraan yang baik tidak hanya berdampak langsung pada kinerja pegawai, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap

peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memastikan bahwa tunjangan kesejahteraan yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pegawai, baik dari segi finansial, fasilitas kerja, maupun layanan pendukung lainnya. Dengan begitu, pegawai akan semakin termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat bagi perusahaan secara

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari 78 responden, kemudian telah di analisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara.
2. Tunjangan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara.
4. Tunjangan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara.
6. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara.
7. Tunjangan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. BPSDM dapat mengadakan program pelatihan intensif yang lebih spesifik sesuai dengan kebutuhan pegawai, termasuk peningkatan pengetahuan teknis, keterampilan kerja, serta pengembangan soft skills. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa kompetensi pegawai terus berkembang dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. Pemerintah daerah dapat mengalokasikan anggaran untuk meningkatkan tunjangan kesejahteraan pegawai, khususnya dalam aspek kesehatan di tempat kerja, seperti penyediaan fasilitas medis, asuransi kesehatan yang lebih baik, dan lingkungan kerja yang lebih nyaman. Hal ini akan meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pegawai.
3. Diperlukan sistem pengawasan yang lebih ketat serta penerapan reward and punishment untuk memastikan pegawai bekerja secara maksimal. Penggunaan teknologi seperti absensi digital dan sistem pelaporan kinerja berbasis aplikasi dapat membantu meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas kerja.
4. BPSDM dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai, serta menciptakan jalur karier yang lebih jelas. Dengan kepuasan kerja yang meningkat, produktivitas pegawai juga akan lebih optimal.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki

kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya menggunakan faktor kompetensi, tunjangan kesejahteraan dan kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja digunakan sebagai variabel mediasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, A.K. (2021) 'The Influence Of Leadership Style On Employee Job Satisfaction At Pt Columbia, Palu Branch', *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(1), Pp. 7–13.
- Adianita, Dkk (2017) 'Kompetensi Pegawai, Emotional Quotient Dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Pegawai Pada Indomobil Grup Di Surabaya', *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), P. 199. Available At: <https://doi.org/10.17970/jrem.17.170114>.Id.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengolahan Pks Sawit Langkat Pt. Perkebunan Nusantara Iv.', *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran (Jumper)*, 1(1), Pp. 20–25. Available At: <https://doi.org/10.51771/jumper.V1i1.373>.
- Anugrah, D. (2021) 'Peran Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Yang Menerapkan Wfh Di Masa Pandemi Covid 19: Studi Literatur', *In Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (Senapih)*, 1(1), Pp. 340–349.
- Arda, M. (2017) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan', *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), Pp. 45–60. Available At: <https://doi.org/10.30596/jimb.V18i1.1097>.
- Arifin, D. (2021) 'Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), P. 33. Available At: <https://doi.org/10.29040/jie.V6i1.3727>.
- Arifin, N. Hal. 6. (2013) *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus*. Unisnu Press.
- Audia, D. (2022) 'Pegawai Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening Di Lingkungan Bisnis . Hal Ini Menjadi Penting Karena Dapat Menciptakan Proses Bisnis Penilaian Pada Pegawainya , Dalam Hal Tersebut Pt Krakatau Daya Listrik Melakukan Perusahaan . Pt Krakat', *Ix*, Pp. 144–156.
- Bahri, H. M. S., & Se, M. (2018) *No Title pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen*. Jakad Media Publishing.
- Bismala, L., Et Al (2020) *Perilaku Organisasi: Sebuah Pengantar (Revisi)*. Medan: Cv Symphony Baru.
- Busro, M. (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.

- Busro, M. (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusiako Title*. Prenada Media.
- Daulay Dkk (2019) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan', *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), Pp. 209–218. Available At: <https://doi.org/10.30596/Snk.V1i1.3612>.
- Djoko Dkk (2022) 'Model Kinerja Pegawai: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review Msdm)', *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), Pp. 1–14. Available At: <https://doi.org/10.38035/Jim.V1i1.1>.
- Edison, Dkk (2017) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sentra Industri Kulit Sukaregang', *Barista: Jurnal Kajian Bahasa Dan Pariwisata*, 4(1), Pp. 51–60.
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016) *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Alfabeta.
- Erni, D. (2020) 'Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pt. Candra Intech Perkasa)', *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), Pp. 566–574.
- Fahmi, I. (2016) *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fauzi, D. (2019) 'Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Pegawai Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan (Studi Kasus Di Pt Wb, Tbk Wilayah Penjualan Iii Jakarta)', *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(2), Pp. 9–21. Available At: <https://doi.org/10.37301/Jmubh.V14i2.14810>.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem)* (2nd Ed.). California: Sage Publications.
- Handayani, D. (2019) 'Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeribanyuasin', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), P. 140. Available At: <https://doi.org/10.32502/Jimn.V6i2.1583>.
- Hasibuan, T. (2018) 'Pengaruh Kesejahteraan Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pt. Timur Jaya Coldstorage Medan', *Jrmb (Jurnal Riset*

Manajemen & Bisnis), 3(1).

Hasrudy Tanjung Dkk (2020) 'Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai', 3.

Hsb, A.G. And Chandra, D.S. (2021) 'Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bkkbn Medan Sumatera Utara', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Pp. 1–18.

Indrastuti, S. (2021) 'Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Kompetensi Pegawai Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru', *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(2), Pp. 98–107. Available At: [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(2\).8376](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(2).8376).

Irsyad, D. (2021) 'Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau', *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 17(1), Pp. 1–13. Available At: <https://doi.org/10.37301/jmubh.v17i1.19983>.

Iskandar, D. (2018) *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Media Sahabat Cendekia.

Jufrizen (2021) 'Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), Pp. 104–116. Available At: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>.

Jufrizen, J. (2021) 'Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja', *Sains Manajemen*, 7(1), Pp. 35–54. Available At: <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>.

Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Batam: Universitas Batam.

Kawiana, I.G.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia "Msdm"*. Perusahaan.

Kurniawan1, Dkk (2019) 'Tunjangan Kesejahteraan Untuk Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Pt. Tunas Papua Jaya', 4(November), Pp. 274–282.

Maharani, C. *Et Al.* (2023) 'Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80-98..Pdf', *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), P. 19.

Makutika, Dkk (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Tahuna', *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis*

Dan Akuntansi, 6(4), Pp. 3473–3482.

Mangkunegara, A. P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya.

Moeheriono, E., & Si, D.M. (2012) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta.

Muis, D. (2023) ‘Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Perkebunan Di Tapanuli Selatan Universitas Battuta , Indonesia Perusahaan , Pentingnya Peran Sumber Daya Manusia Mengharuskan Setiap Perusahaan Untuk’, 1(4).

Muis, M.R., Jufrizen, J. And Fahmi, M. (2018) ‘Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai’, *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), Pp. 9–25. Available At: <https://doi.org/10.36778/Jesya.V1i1.7>.

Niken Herawati, Tandi Rerung, R. (2020) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt Jms Jakarta’, *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(1), Pp. 7–13. Available At: <https://doi.org/10.56338/Jsm.V8i1.1429>.

Nofriansyah, D. (2018) *Penelitian Kualitatif: Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Deepublish.

Nugraha, M.B.I. And Surya, I.B.K. (2016) ‘1c9fbc4a2da836888f846486f1738469’, 5(1), Pp. 59–87.

Nurrahmah, Arfatin, Et Al (2021) *Pengantar Statistika 1*. Media Sains Indonesia.

Patras, D., Murni, S. And Jan, A.B.. (2017) ‘Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado’, *Riset Akuntansi Going Concern*, 12(109), Pp. 98–107.

Pianda, D. Hal. 33 (2018) *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Cv Jejak.

Rahman, M. (2017) *Ilmu Administrasi*. Sah Media.

Rebriana R (2021) ‘Kompetensi Guru’, 1, Pp. 10–20.

Rismawati, S. E., & Mattalata, S.E. (2018) *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi*. Celebes Media Perkasa.

Rosmaini, H. Tanjung (2019) ‘Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai’, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, 2(1), Pp. 1–15. Available At:
<https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3366>.

Saidah, M. (2021) ‘Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Disiplin Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Supermarket Sakinah Surabaya’, *Jurnal Ekonomi Islam*, 13(2), Pp. 261–274. Available At:
<https://doi.org/10.35891/ML.V13i2.3395>.

Samsu Hendriatna (2019) ‘Pengaruh, Tunjangan Kesejahteraan, Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jasa Kartini’, 1, Pp. 1–23.

Samsuddin, H. Hal. 83-84 (2018) *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka.

Sapar, J.F. (2022) ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin’, *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), Pp. 101–107. Available At: <https://doi.org/10.35130/Jrimk.V6i2.350>.

Saripuddin, J. (2015) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan’, P. 6.

Silalahi (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bum Iaksara. Simatupang*. Jakarta.

Simangunsong, B.A.M.P. (2023) ‘Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru’, *Jurnal Bisnisman : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), Pp. 62–76. Available At:
<https://doi.org/10.52005/Bisnisman.V4i3.119>.

Sri Rahayu, Se., M. (2019) ‘Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt Railink Medan (Kereta Api Bandara)’.

Sriwidodo, D. (2015) ‘Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan’, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N.A. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.

Sugiono (2017) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cv.Alfabeta.

Sugiyono, S. (2017) *Etode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research And Treatment*. New York. Plenum Press, Yudistira P, Chandra.

- Sunarta, S. (2019) 'Pentingnya Kepuasan Kerja (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta)', *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), Pp. 63–75.
- Syifa Fadilla (2022) 'Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja', *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, Pp. 49–56. Available At: <https://doi.org/10.29313/Jrmb.V2i2.1523>.
- Wurdiana Shinta, Dkk Hal. 57 (2021) 'Plagiarism Checker X Originality Report', *Jurnal Edudikara*, 2(2), Pp. 3–5.
- Yulia, D. (2015) 'Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kemampuan Pns Di Balai Pu Wilayah-I Medan', *Studia Economica : Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), P. 1. Available At: <https://doi.org/10.30821/Se.V1i2.238>.
- Yusuf, A.M. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Prenada Media.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Putri Kumala (2105160228) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden : (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma ☐ Sarjana

Lama Bekerja : ☐ <1 Tahun ☐ 2-3Tahun ☐ 4-5 Tahun ☐ > 5 Tahun

Status : ☐ Menikah ☐ Belum Menikah

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas tinggi					
2	Saya memastikan setiap tugas yang saya kerjakan sesuai dengan standar yang ditetapkan					
	Ketepatan Waktu					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan					
4	Saya dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas secara efisien					
	Inisiatif					
5	Saya proaktif dalam mencari solusi atas permasalahan yang muncul di tempat kerja					
6	Saya tidak menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan					
	Kemampuan					
7	Saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
8	Saya dapat beradaptasi dengan baik terhadap perubahan dalam pekerjaan saya					
	Komunikasi					
9	Saya dapat menyampaikan informasi dengan jelas kepada rekan kerja					
10	Saya selalu memahami pendapat orang lain dalam tim					

Kompetensi (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Pengetahuan					
1	Saya memahami dengan baik tanggung jawab dalam pekerjaan saya					
2	Saya selalu mengikuti perkembangan terbaru yang berkaitan dengan bidang pekerjaan saya					
	Keterampilan					
3	Saya mampu mengoperasikan fasilitas kerja yang diperlukan dalam pekerjaan saya					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien menggunakan keterampilan yang saya miliki					
	Sikap					
5	Saya selalu bekerja dengan penuh dedikasi					
6	Saya menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					

Tunjangan Kesejahteraan (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kesejahteraan bersifat ekonomis					
1	Saya merasa tunjangan yang diberikan oleh instansi membantu meningkatkan kesejahteraan ekonomi saya					
2	Tunjangan yang saya terima sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari					
	Kesejahteraan bersifat fasilitas					
3	Saya merasa terbantu dengan ruang kerja yang memadai					
4	Instansi menyediakan fasilitas kesehatan seperti fasilitas olahraga yang mendukung kesejahteraan pegawai					
	Kesejahteraan bersifat pelayanan					
5	Saya mendapatkan layanan kesehatan yang baik dari instansi seperti asuransi kesehatan.					
6	Instansi memberikan layanan konsultasi yang membantu dalam pengembangan karier saya					

Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kemangkiran					
1	Saya puas karena mampu menjaga kehadiran saya secara konsisten dalam bekerja					
2	Saya puas karena selalu hadir sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan					
	Keinginan Pindah					
3	Saya puas dengan stabilitas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
4	Saya puas dengan peluang pengembangan karier yang tersedia di tempat kerja saat ini					
	Kinerja Karyawan					
5	Saya puas dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optima					
6	Saya puas dengan perkembangan kinerja saya seiring dengan pengalaman yang diperoleh					
	Rekan Kerja					
7	Saya puas dapat bekerja sama dengan rekan kerja secara efektif.					
8	Saya puas memiliki rekan kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas					
	Kenyamanan kerja Karyawan					
9	Saya puas dengan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas saya					
10	Saya puas dengan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan					

Distribusi Jawaban Responden

Kompetensi							
		X1	X2	X3	X4	X5	X6
N	Valid	78	78	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	6.4	6.4	6.4
	Setuju	56	71.8	71.8	78.2
	Sangat setuju	17	21.8	21.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	2	2.6	2.6	3.8
	Kurang setuju	13	16.7	16.7	20.5
	Setuju	56	71.8	71.8	92.3
	Sangat setuju	6	7.7	7.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Kurang setuju	6	7.7	7.7	11.5
	Setuju	58	74.4	74.4	85.9
	Sangat setuju	11	14.1	14.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	7.7	7.7	7.7
	Kurang setuju	9	11.5	11.5	19.2
	Setuju	52	66.7	66.7	85.9
	Sangat setuju	11	14.1	14.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X5					
----	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	6.4	6.4	6.4
	Setuju	61	78.2	78.2	84.6
	Sangat setuju	12	15.4	15.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	7.7	7.7	7.7
	Setuju	63	80.8	80.8	88.5
	Sangat setuju	9	11.5	11.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Tunjangan Kesejahteraan							
		X1	X2	X3	X4	X5	X6
N	Valid	78	78	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	3	3.8	3.8	5.1
	Setuju	59	75.6	75.6	80.8
	Sangat setuju	15	19.2	19.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Kurang setuju	6	7.7	7.7	10.3
	Setuju	59	75.6	75.6	85.9
	Sangat setuju	11	14.1	14.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X3					
----	--	--	--	--	--

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	4	5.1	5.1	6.4
	Setuju	56	71.8	71.8	78.2
	Sangat setuju	17	21.8	21.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	9	11.5	11.5	12.8
	Setuju	58	74.4	74.4	87.2
	Sangat setuju	10	12.8	12.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak setuju	1	1.3	1.3	3.8
	Kurang setuju	2	2.6	2.6	6.4
	Setuju	52	66.7	66.7	73.1
	Sangat setuju	21	26.9	26.9	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	58	74.4	74.4	75.6
	Sangat setuju	19	24.4	24.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Z5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	55	70.5	70.5	71.8
	Sangat setuju	22	28.2	28.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Z6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	5.1	5.1	5.1
	Kurang setuju	4	5.1	5.1	10.3
	Setuju	49	62.8	62.8	73.1
	Sangat setuju	21	26.9	26.9	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Z7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Kurang setuju	8	10.3	10.3	14.1
	Setuju	47	60.3	60.3	74.4
	Sangat setuju	20	25.6	25.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Z8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Kurang setuju	11	14.1	14.1	17.9
	Setuju	47	60.3	60.3	78.2
	Sangat setuju	17	21.8	21.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Z9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.1	5.1	5.1
	Setuju	50	64.1	64.1	69.2
	Sangat setuju	24	30.8	30.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Z10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Kurang setuju	6	7.7	7.7	11.5
	Setuju	48	61.5	61.5	73.1
	Sangat setuju	21	26.9	26.9	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Kurang setuju	9	11.5	11.5	14.1
	Setuju	53	67.9	67.9	82.1
	Sangat setuju	14	17.9	17.9	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Kurang setuju	7	9.0	9.0	11.5
	Setuju	57	73.1	73.1	84.6
	Sangat setuju	12	15.4	15.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	7	9.0	9.0	10.3
	Setuju	54	69.2	69.2	79.5
	Sangat setuju	16	20.5	20.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	5	6.4	6.4	7.7
	Setuju	56	71.8	71.8	79.5
	Sangat setuju	16	20.5	20.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y5					
----	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	7	9.0	9.0	10.3
	Setuju	61	78.2	78.2	88.5
	Sangat setuju	9	11.5	11.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Kurang setuju	12	15.4	15.4	17.9
	Setuju	55	70.5	70.5	88.5
	Sangat setuju	9	11.5	11.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	8	10.3	10.3	10.3
	Setuju	57	73.1	73.1	83.3
	Sangat setuju	13	16.7	16.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	8	10.3	10.3	10.3
	Setuju	57	73.1	73.1	83.3
	Sangat setuju	13	16.7	16.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Kurang setuju	4	5.1	5.1	9.0
	Setuju	61	78.2	78.2	87.2
	Sangat setuju	10	12.8	12.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y10					
-----	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	8	10.3	10.3	10.3
	Setuju	57	73.1	73.1	83.3
	Sangat setuju	13	16.7	16.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	54	69.2	69.2	69.2
	Perempuan	24	30.8	30.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	78	100.0	100.0	100.0

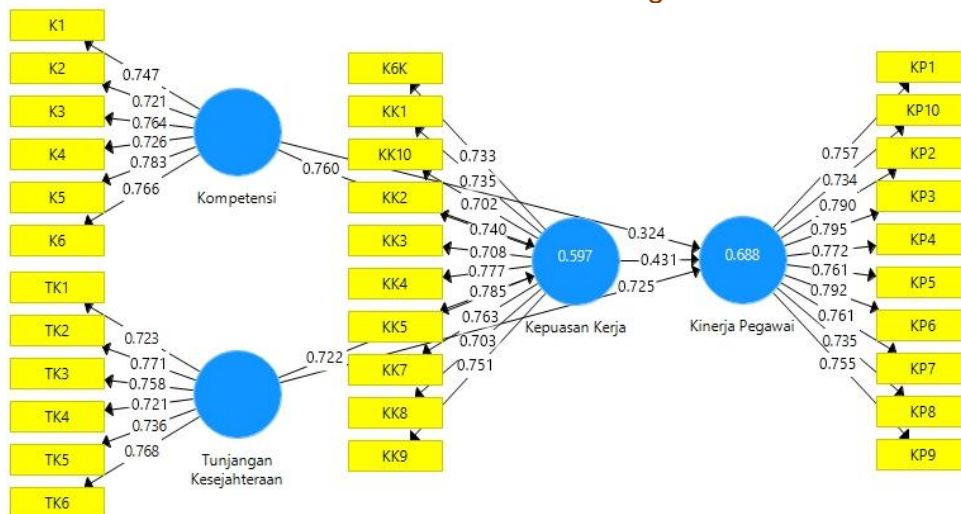
Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4-5 Tahun	33	42.3	42.3	42.3
	> 5 Tahun	45	57.7	57.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Status					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	64	82.1	82.1	82.1
	Belum Menikah	14	17.9	17.9	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity

Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Kompetensi	Tunjangan Kesejahteraan
K1			0,747	
K2			0,721	
K3			0,764	
K4			0,726	
K5			0,783	
K6			0,766	
K6K	0,733			
KK1	0,737			
KK10	0,702			
KK2	0,740			
KK3	0,708			
KK4	0,777			
KK5	0,785			
KK7	0,763			
KK8	0,703			
KK9	0,751			
KP1		0,757		
KP10		0,734		
KP2		0,790		
KP3		0,795		
KP4		0,772		
KP5		0,761		
KP6		0,792		
KP7		0,761		
KP8		0,735		
KP9		0,755		
TK1				0,723
TK2				0,771
TK3				0,758
TK4				0,721
TK5				0,736
TK6				0,768

Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,511
Kinerja Pegawai	0,547
Kompetensi	0,573
Tunjangan Kesejahteraan	0,568

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0,749
Kinerja Pegawai	0,860
Kompetensi	0,778
Tunjangan Kesejahteraan	0,769

Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0,814
Kinerja Pegawai	0,889
Kompetensi	0,842
Tunjangan Kesejahteraan	0,839

Analisis Model Struktural (Inner Model)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,597	0,586
Kinerja Pegawai	0,688	0,675

F Square

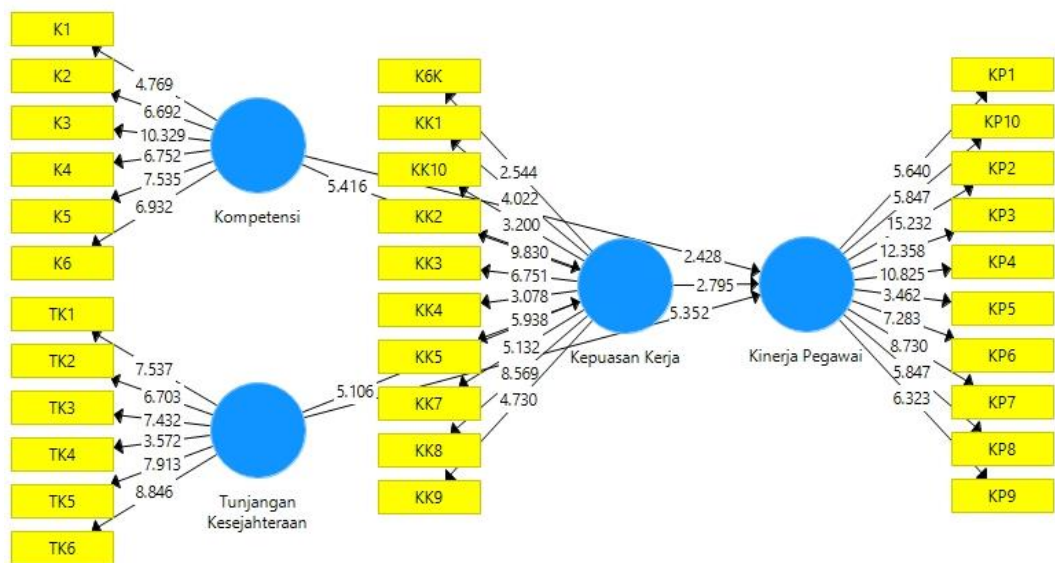
	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Kepuasan Kerja		0,264
Kinerja Pegawai		
Kompetensi	0,050	0,092
Tunjangan Kesejahteraan	0,606	0,076

Pengujian Hipotesis

Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,431	0,428	0,154	2,795	0,005
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0,760	0,770	0,145	5,416	0,000
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0,324	0,319	0,133	2,428	0,016
Tunjangan Kesejahteraan -> Kepuasan Kerja	0,722	0,727	0,141	5,106	0,000
Tunjangan Kesejahteraan -> Kinerja Pegawai	0,725	0,733	0,167	5,352	0,000

Gambar Direct Effect



Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,326	0,325	0,164	2,409	0,020
Tunjangan Kesejahteraan -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,311	0,314	0,135	2,304	0,022

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,431	0,428	0,154	2,795	0,005
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0,760	0,770	0,145	5,416	0,000
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0,350	0,344	0,157	2,230	0,026
Tunjangan Kesejahteraan -> Kepuasan Kerja	0,722	0,727	0,141	5,106	0,000
Tunjangan Kesejahteraan -> Kinerja Pegawai	0,537	0,547	0,150	3,570	0,000

**Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden
Kinerja Pegawai (Y)**

[illegible]

4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	3	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	4	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	3	5	5	5	4	4
4	4	5	2	5	4	5	5	2	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Kompetensi (X1)

K1	K2	K3	K4	K5	K6
4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	3	3	2	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	3	5	4	5	4
5	4	5	2	5	3
4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	4	4

4	2	4	3	4	3
5	4	4	5	4	4
4	4	4	3	3	4
5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5
4	3	3	2	3	4
4	4	3	3	5	4
4	5	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4
4	3	4	3	4	4
4	2	2	2	3	3
5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5
4	4	5	4	5	5
4	3	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4
3	3	3	4	4	4
4	3	2	3	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	1	2	3	3	4
4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4
4	3	3	2	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	3
4	4	4	4	5	4
5	3	5	4	4	4
5	4	5	2	4	4
4	4	4	4	3	4
4	3	4	4	4	4

Tunjangan Kesejahteraan (X2)

TK1	TK2	TK3	TK4	TK5	TK6
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	1	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4
3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	5	4
5	3	5	3	5	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	3	5
2	3	3	4	2	2
5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	2	3
4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	5	5
3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	4	5
5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5

4	4	3	4	4	4
5	5	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	2
4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	2	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5
5	2	5	3	5	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

Kepuasan Kerja (Z)

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	K6K	KK7	KK8	KK9	KK10
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	2	5	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	2	3	5	5	5
5	3	5	2	5	2	4	4	5	2
5	4	4	4	4	5	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	2	4	4	4	2	2	4	3	3

[illegible]



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4096/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/4/10/2024

Kepada Yth.

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 4/10/2024

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Putri Kumala
NPM : 2105160228
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Variabel - variabel yang saya ajukan, jarang sekali dibahas bersamaan. Saya ingin mengetahui apakah variabel tersebut mampu berinteraksi satu sama lain.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kemampuan Kinerja, Tunjangan Kesejahteraan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Budaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Bpsdm

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Putri Kumala)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4096/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/4/10/2024

Nama Mahasiswa : Putri Kumala

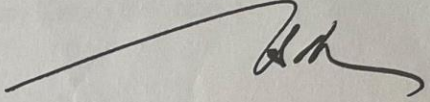
NPM : 2105160228

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : SDM

Tanggal Pengajuan Judul : 4/10/2024

Nama Dosen Pembimbing*)

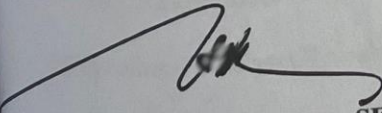

Hazwanah Chair, SE, MBA, Ph.D.

Judul Disetujui**)

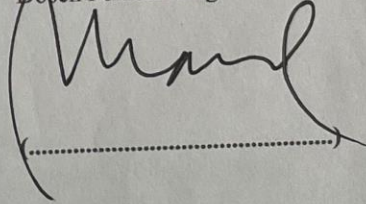
Pengaruh kompetensi dan fungsionalitas keorganisasian
terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan
pada Badan pengembangan sumber daya
manusia kota medan

Medan,

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Dosen Pembimbing



Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Kita menjajad surat ini agar diselesaikan
nanti dan langgarnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA

NOMOR : 3024 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 19 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :
Nama : Putri Kumala
N P M : 2105160228
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompetensi Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Badan Pengembangan Sumber daya Manusia kota Medan

Dosen Pembimbing : Hazmanan Khair, Phd.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 15 November 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 13 Jumadil Awwal 1446 H
15 November 2024 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal.





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Setiap surat ini agar disebarkan
sebelum dan sesudahnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/channel/UC...) [umsuMEDAN](https://www.tiktok.com/@umsuMEDAN)

Nomor : 3024 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 13 Jumadil Awwal 1446 H
15 November 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
BPSDM Provsu
Jl.Ngalengko No.1 Perintis
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Putri Kumala**
Npm : **2105160228**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VII (Tujuh)**
Judul : **Pengaruh Kompetensi Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Badan Pengembangan Sumber daya Manusia kota Medan.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Ngalengko No. 1, Medan, Kode Pos 20236
Telepon. (061) 4525430, 4531066, 4555173, Faksimile. (061) 4525430
Pos-el bpsdm.provsu@sumutprov.go.id, Laman bpsdm.sumutprov.go.id

Medan, 26 November 2024

Nomor : 400.14.5.4/220/BPSDM/2024
Sifat : BIASA
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Medan

Memenuhi surat Saudara nomor 3024/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 15 November 2024 hal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat memberikan izin Kepada mahasiswa :

Nama : Putri Kumala
NPM : 2105160228
Jurusan : Manajemen

Untuk melakukan Riset di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara guna penyusunan Skripsi dengan judul Skripsi "**Pengaruh Kompetensi dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara**"

Demikian hal ini disampaikan, Atas kerjasamanya diucapkan terimakasih.

KEPALA BPSDM,



SAFRUDDIN, SH, M.Hum
PEMBINA UTAMA MADYA (IV/d)
NIP. 196503011993031006



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Uraian tentang surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor
Lamp.
Hal

: 1295/IL.3-AU/UMSU-05/F/2025
:
: MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Pimpinan

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

Di

Tempat

Medan, 20 Syawal 1446 H
19 April 2025 M

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Putri Kumala**
N P M : **2105160228**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Dan Tunjangan kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengembang Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

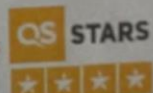


Dekan

D.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NID N : 0109086502

Tembusan :

1. Pertiagal





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Ngalengko No. 1, Medan, Kode Pos 20236
Telepon. (061) 4525430, 4531066, 4555173, Faksimile. (061) 4525430
Pos-el bpsdm.provsu@sumutprov.go.id, Laman bpsdm.sumutprov.go.id

SURAT KETERANGAN
NOMOR. 400.14.5.4/17/BPSDM/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : TOMY HARAHAHAP, S.Sos, M.AP
NIP : 197308271992031002
Pangkat/Gol : PEMBINA UTAMA MUDA (IV/c)
Jabatan : Pelaksana Harian Kepala BPSDM Provsu

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Putri Kumala
NPM : 2105160228
Jurusan : Manajemen

Telah melakukan Riset untuk keperluan dalam penyusunan Skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul Skripsi **"Pengaruh Kompetensi dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara"**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 23 April 2025
Plh. KEPALA BPSDM,

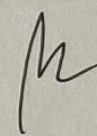
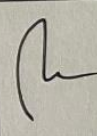
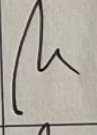
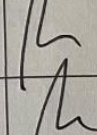
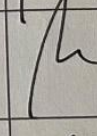
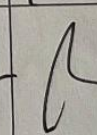


TOMY HARAHAHAP, S.Sos, M.AP
PEMBINA UTAMA MUDA (IV/c)
NIP. 197308271992031002

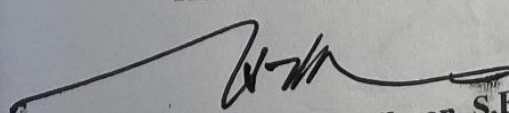
**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

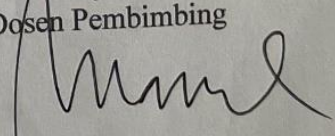
Nama Mahasiswa : Putri Kumala
 NPM : 2105160228
 Dosen Pembimbing : Dr. Hazmanan Khair P, S.E., M.BA.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Kata pengantar diperbaiki - Batasan masalah disesuaikan dengan Rumusan masalah	22/10-2024	
Bab 2	- sistematika penulisan diperbaiki - Kumpulan tahun diperbaiki - Kerangka konseptual diperbaiki	13/11 2024	
Bab 3	- Teknik pengambilan sampel dan sampel apa yang digunakan - perbaiki teknik analisis data yang digunakan	12/12 2024	
Daftar Pustaka	-masukan saran dosen fakultas	19/12 2024	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- observasi dan angket	7/01 2024	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc sempro	16/01/25	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, Januari 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Dr. Hazmanan Khair P, S.E., M.BA.

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini **Kamis, 13 Februari 2025** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

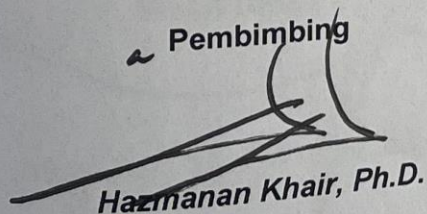
N a m a : Putri Kumala
N .P.M. : 2105160228
Tempat / Tgl.Lahir : Bonca Bayuon 04 desember 2002
Alamat Rumah : Bonca Bayuon, kec. Lingga Bayu Kab. Mandailing Natal
Judul Proposal : Pengaruh kompetensi Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

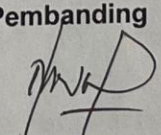
Disetujui / tidak disetujui *)

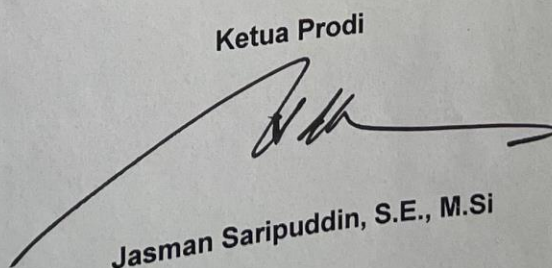
Item	Komentar
Judul	
Bab I	Penjelasan Identifikasi masalah
Bab II	Landasan teori agar ditambal
Bab III	Penjelasan teknik pengumpulan data agar ditambal
Lainnya	
Kesimpulan	☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, Kamis, 13 Februari 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Hazmanan Khair, Ph.D.

Pembanding

Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis*,
13 Februari 2025 menerangkan bahwa:

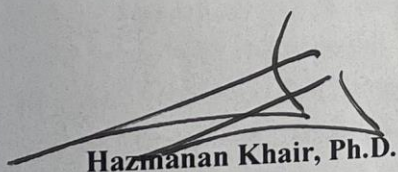
Nama : Putri Kumala
N.P.M. : 2105160228
Tempat / Tgl.Lahir : Bonca Bayuon 04 desember 2002
Alamat Rumah : Bonca Bayuon, kec. Lingga Bayu Kab. Mandailing Natal
Judul Proposal : Pengaruh kompetensi Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Hazmanan Khair, Ph.D.*

Medan, Kamis, 13 Februari 2025

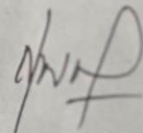
TIM SEMINAR

Pembimbing



Hazmanan Khair, Ph.D.

Pembanding

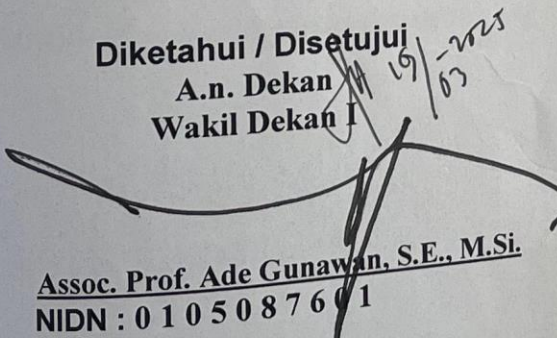


Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si

Diketahui / Disetujui

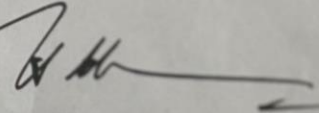
A.n. Dekan

Wakil Dekan I



Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi



Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Putri Kumala
NPM : 2105160228
Konsentrasi : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen Sumber Daya Manusia)
Judul : Pengaruh Kompetensi dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Januari 2025
Pembuat Pernyataan


Putri Kumala

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Putri Kumala
NPM : 2105160228
Tempat dan Tanggal Lahir : Boncabayuon, 04 Desember 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : WNI
Anak Ke : 1 dari 1 bersaudara
Alamat : Boncabayuon, Kec. Lingga Bayu Kab. Mandailing Natal
No. Telephone : 081217819878
Email : putriiikumalaa@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Markum
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Maslena Nst
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Boncabayuon, Kec. Lingga Bayu Kab. Mandailing Natal
No. Telephone : 082235863613

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

SD : SDN 292 Desa Boncabayuon
SMP : Ypp Al-Barkah Gunung Tua
SMA : SMK Swasta Kualuah 1 Aek Kanopan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, April 2025

(Putri Kumala)