

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana

Richard Alex Mirian Tombiling

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo

Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia

Email : richard.tombiling@yahoo.com

Abstrak Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai memiliki andil yang besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Pegawai merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena mereka adalah kunci utama kesuksesan organisasi. Pegawai tersebut harus mempunyai standar yang baik secara kualitas maupun kuantitas. Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan kinerja pegawai yang baik dari pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja, Disiplin kerja dan kompetensi. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey, yakni pengamatan dan penyelidikan secara kritis untuk mendapatkan keterangan yang tepat terhadap suatu persoalan dan obyek tertentu di daerah kelompok komunitas. Populasi data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan angket (Kuesiober). Teknik Analisis data menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dan Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi Linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana (nilai probabilitas (sig.) F-hitung (0,000) < Level of Significant (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi meningkat secara bersama-sama

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kompetensi; Kinerja Pegawai

Abstract Human resources in this case are employees that have a big contribution in determining the progress or regress of an organization. Employees are a factor that must be considered in an organization because they are the main key to a successful organization. These employees must have good standards in quality and quantity. To achieve all of these, good employee performance is needed for every employee. Many factors affect performance, such as work environment, work discipline, and competence. The purpose of this study is to determine the work effect, work discipline, and competency on the performance of Health Office employees. This research uses a quantitative approach with survey methods, namely observation and critical investigation to obtain appropriate information on a particular problem and object in the community group area. The data population collected in this study amounted to 50 people. The data collection technique used in this study was by using questionnaires. Data analysis techniques used in this study are the validity test, reliability test, descriptive analysis, classical assumption test, and multiple linear regression analysis. The results of the study stated that the work environment, work discipline, and competence together had a significant effect on the employee's performance at the Kaimana Regency Health Office (probability value (sig.) F-count (0,000) < level of significant (0,05)). This can be interpreted if the work environment, work discipline, and competence increase together.

Keywords : Work Environment; Work Discipline; Competence; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Keberlangsungan dan eksistensi organisasi dalam menghadapi tingkat persaingan diperlukan langkah strategis. Salah satu strategi yang dapat diaplikasikan adalah dengan sistem pengelolaan masukan (input) dan luaran (output) yang ada. Input mencakup sumber daya manusia, fasilitas, dan modal harus dikembangkan secara optimal (Setiadi dkk, 2016). Unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Latifah & Nurmalasari, 2018).

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai memiliki andil yang besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Pegawai merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena mereka adalah kunci utama kesuksesan organisasi di masa sekarang maupun masa mendatang dan merupakan aset sebuah organisasi. Pegawai tersebut harus mempunyai standar yang baik secara kualitas maupun kuantitas. Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan kinerja pegawai yang baik dari pegawai. Salah satu untuk menilai keberhasilan dari organisasi adalah melihat kinerja pegawai itu sendiri.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya berkaitan dengan suatu pencapaian, hasil atau usaha yang dilakukan pegawai sehingga dapat memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi dalam situasi tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Amir (2015:05), kinerja adalah suatu hasil kerja yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Lebih lanjut Mahsun (2014:25) berpendapat bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi plening atau organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai sangat penting dalam suatu organisasi yang dapat menunjang tumbuh kembangnya organisasi tersebut.

Dinas Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dalam bidang kesehatan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Oleh karena itu, Dinas Kesehatan merupakan salah satu organisasi yang memerlukan kinerja pegawai yang tinggi agar dapat melaksanakan tugas organisasi tersebut dengan baik. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana. Kinerja pegawai yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana, kinerja pegawai sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seseorang pegawai sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seseorang pegawai akan menghasilkan meningkatnya kinerja secara keseluruhan.

Saat ini Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana menggunakan penilaian kinerja pegawai yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai yang digunakan untuk menentukan kinerja pegawainya. Unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan meliputi: a) Orientasi pelayanan, b) komitmen, c) inisiatif kerja, d) kerja sama, dan e) kepemimpinan.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja, salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja penting bagi setiap pegawai untuk memiliki kenyamanan dalam bekerja agar bisa menghasilkan kinerja yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan kenyamanan untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai bekerja. Mamesah, dkk (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menenteramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Kesesuaian antara lingkungan kerja yang di terapkan dengan apa yang diharapkan menjadi masalah yang harus diperhatikan karena dapat memengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja seorang pegawai.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang

baik mengacu pada besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak langgeng. Penerapan disiplin kerja bagi karyawan bertujuan untuk mendorong karyawan agar mau dan bersedia mengikuti berbagai standar atau aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan, sehingga pelanggaran-pelanggaran kerja dapat diatasi (Arenofsky, 2017). Menurut Rivai (2015:824), disiplin suatu organisasi sangat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi.

Secara umum, disiplin kerja dapat dilihat jika pegawai datang ke kantor secara teratur dan tepat waktu, berpakaian rapi di tempat kerja, menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan dengan mengikuti metode kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan penyelesaian pekerjaan baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi (Webb dkk, 2013). Penelitian yang dilakukan Utari, dkk (2020), Efendi, dkk (2020), Butarbutar & Nawangsari (2022) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja dan disiplin kerja, faktor lain penentu kinerja pegawai yaitu kompetensi. Kompetensi merupakan campuran antara sikap, keterampilan pengetahuan, dan karakteristik diri sendiri yang diperlukan untuk mencapai suatu keberhasilan dalam melakukan pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar kompetensi yang telah disepakati, dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta sesuai sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan (Sutrisno, 2015).

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar dari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja karyawan dalam pekerjaannya. Kompetensi berada pada bagian dasar setiap manusia yaitu kepribadian yang kemudian hal itu dapat memprediksikan tingkah laku dan performasinya di berbagai situasi pekerjaan. Salah satu unsur kompetensi adalah sikap, sikap yang baik mencerminkan kontribusi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan sehingga kompetensi juga akan memengaruhi motivasi kerja yang kemudian akan berdampak pada kinerja.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana".

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai bisa memengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Moeheriono (2014:96) mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab dan masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Robbins (2016), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang pegawai dan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dessler (2017) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam periode waktu tertentu berdasarkan pada perilaku dan tindakan serta tugas dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mathis & Jackson (2016:82) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai seseorang adalah: (1) Kemampuan pegawai; (2) Motivasi; (3) Dukungan atau dorongan yang diterima; (4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan; dan (5) Hubungan dengan organisasi atau perusahaan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2016:260) ada enam indikator, yaitu: (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan waktu; (4) Efektivitas; (5)

Kemandirian; dan (6) Komitmen kerja. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti menggunakan lima indikator kinerja menurut Robbins, yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2014:23), lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi instansi.

Menurut Basuki & Susilowati (2015:116), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat memengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Nitisemito (2015:19) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Siagian (2014:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang memengaruhi secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan; dan b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia. Menurut Siagian (2014:21), lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2014:28) adalah: (1) Sirkulasi udara di tempat kerja; (2) Pencahayaan di tempat kerja; (3) Kebisingan di tempat kerja; (4) Bau tidak sedap di tempat kerja; dan (5) Fasilitas di tempat kerja. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja nonfisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: (1) Hubungan rekan kerja; (2) Hubungan dengan atasan; dan (3) Kerja sama antarkaryawan.

Dari dua indikator lingkungan kerja fisik dan nonfisik, peneliti menggunakan keduanya sebagai indikator dalam penelitian. Oleh karena itu, indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah sirkulasi udara di tempat kerja, pencahayaan di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, fasilitas di tempat kerja, hubungan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan kerja sama antarkaryawan.

Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari Bahasa Inggris "*discipline*" yang dapat berarti peraturan yang harus diikuti bidang ilmu yang dipelajari, ajaran hukum atau etika norma tata cara bertingkah laku. Menurut Mangkunegara (2014), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Adapun menurut Bintaro & Daryanto (2017), disiplin kerja adalah proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Sedangkan Hamali (2016), disiplin adalah sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja dari beberapa pendapat di atas, penulis dapat

memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang telah ditetapkan yang ada di dalam diri seseorang.

Menurut Afandi (2016), yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi di antaranya, faktor kepemimpinan, faktor sistem penghargaan, faktor kemampuan, faktor balas jasa, faktor keadilan, faktor pengawasan melekat, faktor sanksi hukuman, faktor ketegasan dan faktor hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut pandangan Sutrisno (2016), faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tindakan keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tindakan pengawasan pimpinan, ada tindakan perhatian kepada para karyawan dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tindakan pengawasan pimpinan, pendidikan dan pelatihan, masa kerja, tingkat pengasilan, kemampuan pengendalian diri dari sikap setiap karyawan, kepemimpinan yang bersifat terbuka, adanya kepercayaan terhadap diri sendiri yang melihat pada diri serta karyawan, adanya hubungan yang harmonis dalam organisasi perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017), tujuan disiplin kerja yaitu guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, berusaha melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki dan untuk menunjang kelancaran bagi aktivitas organisasi agar dapat dicapai secara maksimal. Adapun menurut Afandi (2016), tujuan disiplin kerja adalah besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, mendorong gairah semangat kerja, mendorong terwujudnya tujuan organisasi dan semangat atau moril.

Sedangkan menurut pandangan Agustini (2011), tujuan disiplin kerja yaitu agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, dapat menggunakan memelihara sarana dan prasarana, dapat bertindak sesuai norma-norma yang berlaku, pegawai mampu menghasilkan produktivitas, agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan berperilaku secara bijaksana, untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif, untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan perusahaan dengan tujuan masing-masing karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan disiplin kerja adalah berusaha melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki, dapat menggunakan sarana dan prasarana, untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan perusahaan dengan tujuan masing-masing karyawan, menciptakan lingkungan kondusif, membangun kepribadian.

Kompetensi

Sutrisno (2015:203) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Sedangkan menurut Wibowo (2016:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut Anwar & Komariyah (2017:143), kompetensi adalah terdiri dari pengetahuan, keahlian dan sikap. Pengetahuan (*knowledge*) memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya. Keahlian (*skill*) memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail meski demikian selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) untuk dapat memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien. Sikap (*attitude*) menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang dilandasi pengetahuan dan keterampilan untuk melakukan

tugas dan tanggung jawab.

Kompetensi yang dibutuhkan oleh setiap organisasi maupun perusahaan memiliki kriteria tersendiri. Berikut manfaat kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:222), manfaat kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia antara lain: (1) Seleksi, seperti menghindari kesalahan perekrutan dan biaya yang terbuang sia-sia, proses belajar cepat dari pegawai baru, dan dasar pengambilan keputusan kuat; (2) Manajemen kinerja, seperti pegawai potensial tepat diidentifikasi untuk seterusnya dikembangkan dan lebih meningkatkan motivasi pegawai; (3) Perencanaan karier dan suksesi, seperti pegawai yang dapat lebih tepat diidentifikasi untuk seterusnya dikembangkan dan lebih meningkatkan motivasi pegawai; (4) Pelatihan dan pengembangan, seperti menghemat biaya dengan melakukan latihan yang sudah difokuskan pada peningkatan kompetensi; dan (5) Penggajian gaji = Pegawai + penampilan + kompetensi.

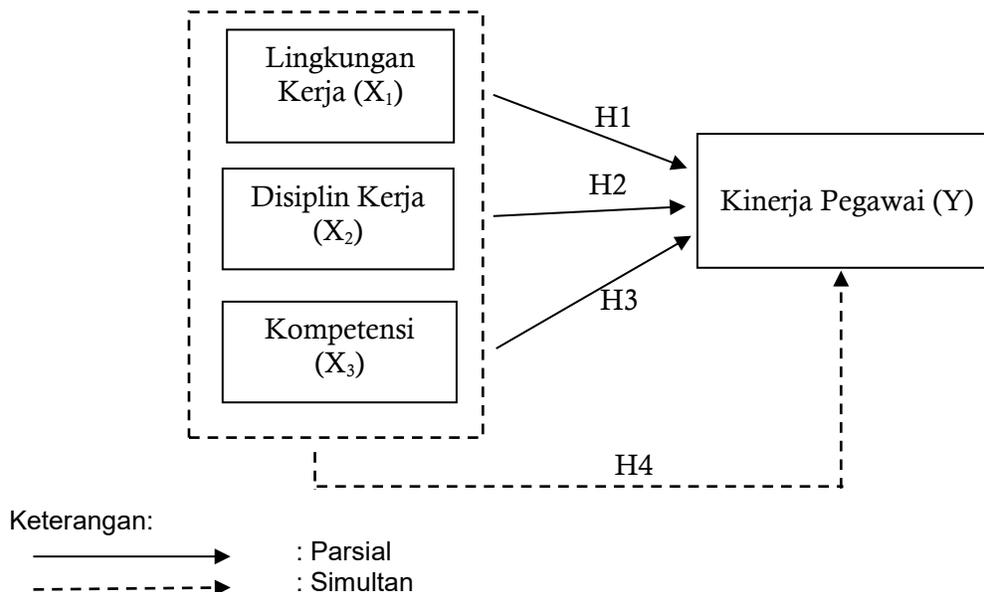
Berdasarkan penjelasan para ahli, penulis menarik kesimpulan bahwa dalam suatu teori pasti mengandung manfaat untuk diterapkan dalam organisasi, begitu pun manfaat kompetensi yang telah dijelaskan terdiri dari lima manfaat utama dimulai dari awal aktivitas dalam organisasi yaitu seleksi, lalu manajemen kinerja, selanjutnya adalah merencanakan karier, kemudian pelatihan dan pengembangan, dan yang terakhir adalah perihal kompensasi atau gaji.

Wibowo (2017:286) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi (*self-esteem*), yaitu: (1) Keterampilan; (2) Pengetahuan; (3) Peran sosial; (4) Citra diri; dan (5) Sikap.

Kerangka Pemikiran Konseptual

Setiap instansi pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya suatu perusahaan harus dijalankan dengan baik. Dalam suatu instansi, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan melakukan disiplin kerja yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, dan kompetensi kerja pegawai yang baik maka akan berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat digambarkan hubungan antarvariabel atau kerangka pikir dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas dan didukung oleh beberapa teori dan kerangka pemikiran, maka diajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana
 H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana
 H3: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana
 H4: Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jika dilihat dari tujuan penelitian, maka penelitian ini juga tergolong pada *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal, sebab-akibat antara variabel independen dengan variabel dependen, yaitu pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya izin penelitian, pencarian data dan proses pengumpulan data, lalu pengelolaan data, penulisan hasil laporan dan sampai dengan penyajian hasil penelitian secara keseluruhan. Pada proses penelitian ini diperlukan waktu dimulai sejak Mei 2023 sampai dengan Juni 2023. Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana yang beralamatkan di Jalan Diponegoro Kasuarina Krooy No. 5, Kelurahan Krooy, Kecamatan Kaimana, Kabupaten Kaimana, Provinsi Papua Barat, 98654.

Operasionalisasi Variabel

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini dapat dibedakan atas dua variabel, yaitu: (1) Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompetensi (X_3); dan (2) Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Ketepatan waktu • Efektivitas • Kemandirian 	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X_1)	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja nonfisik • Hubungan rekan kerja • Hubungan dengan atasan • Kerja sama antarkaryawan • Keamanan • Lingkungan kerja fisik • Sirkulasi udara di tempat kerja • Pencahayaan di tempat kerja • Kebisingan di tempat kerja • Bau tidak sedap di tempat kerja • Fasilitas di tempat kerja 	Skala Likert
Disiplin Kerja (X_2)	<ul style="list-style-type: none"> • Mematuhi semua peraturan perusahaan • Penggunaan waktu secara efektif • Tanggung jawab pekerjaan dan tugas • Tingkat absensi 	Skala Likert
Kompetensi (X_3)	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan • Keterampilan • Peran sosial • Citra diri • Sikap 	Skala Likert

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana dengan yang berjumlah 50 orang. Pengambilan sampel ini dengan menggunakan teknik

non-probability sampling, dengan metode *total sampling* yaitu sampel jenuh. Sehingga, sampel yang diteliti adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana berjumlah 50 pegawai. Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu: (1) Data primer, yaitu dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana; dan (2) Data sekunder, yang diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, *website*, dan lain-lain.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan angket (kuesioner). Kuesioner dapat disebut sebagai wawancara tertulis, karena isi kuesioner merupakan satu rangkaian pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden dan diisi sendiri oleh responden. Setelah mendapatkan izin dari akademik serta pimpinan Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana, kemudian peneliti mengadakan pendekatan kepada responden untuk mendapatkan persetujuan responden agar bersedia menjadi subjek penelitian. Cara pengambilan data adalah dengan menggunakan kuesioner yang akan dibagikan kepada responden.

Dalam teknik analisis data, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antarskor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Selain itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah analisis deskripsi variabel penelitian yang menggambarkan jawaban dalam bentuk nilai *mean* atas variabel penelitian yang dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai. Uji asumsi klasik digunakan dalam penelitian ini, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan regresi linear berganda. Regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel dependen dengan variabel-variabel independennya secara parsial maupun simultan.

Hipotesis diuji dengan hasil regresi yang menggunakan program *SPSS for Windows Release* dengan membandingkan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Apabila tingkat sig. $t \leq \alpha = 5\%$, maka hipotesis penelitian diterima, artinya baik secara bersama-sama maupun secara parsial variabel independen (bebas) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis meliputi uji F (*F-test*), uji t (*t-test*), dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah terbanyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 (50%) responden dan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 (40%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi jenis kelamin, responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana rata-rata berjenis kelamin perempuan.

Responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur 31-40 tahun sebanyak 21 (42,0%) responden, dan sisanya berumur 20-30 tahun sebanyak 7 (14,0%) responden, berumur 41-50 tahun sebanyak 14 (28,0%) responden, dan berumur lebih dari 45 tahun sebanyak 8 (16,0%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi umur, rata-rata responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana memiliki umur 31-40 tahun.

Responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 19 (38%) responden, dan sisanya memiliki tingkat pendidikan SMA sederajat sebanyak 10 (20%) responden, tingkat pendidikan Diploma sebanyak 15 (30%) responden dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 6 (12%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari tingkat pendidikan, rata-rata responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana memiliki tingkat pendidikan S1 (Sarjana Strata 1).

Responden dalam penelitian ini sebagian besar sudah bekerja selama 11-20 tahun sebanyak 25 (50%) responden, dan sisanya bekerja selama 1-10 tahun sebanyak 13 (26%) responden, dan bekerja selama lebih dari 20 tahun sebanyak 12 (24%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi lama bekerja, rata-rata responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana sudah bekerja selama 11-20 tahun.

Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja

pegawai. Analisis data ini melalui 2 (dua) tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

Pada variabel lingkungan kerja, diketahui kebanyakan responden menilai lingkungan kerja dengan nilai tinggi (*mean* 3,91). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana telah menilai lingkungan kerja di tempat mereka bekerja dengan nilai yang baik, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Hal tersebut ditunjukkan dengan hubungan yang baik dengan atasan dan teman kerja serta lingkungan fisik yang baik seperti suhu udara, pencahayaan yang baik, tidak terdapat polusi udara, jauh dari kebisingan.

Pada variabel disiplin kerja, diketahui kebanyakan responden menilai disiplin kerja dengan nilai tinggi (*mean* 3,88). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana telah menilai disiplin kerja mereka dengan nilai tinggi, yang ditunjukkan dengan selalu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan, kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Pada variabel kompetensi, diketahui kebanyakan responden menilai kompetensi mereka dengan nilai tinggi (*mean* 4,09). Hal ini menunjukkan bahwa para responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana kompetensi kerja yang baik, yang ditunjukkan dengan mengerjakan tugas dengan mudah karena keterampilan yang dimiliki, memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan, mampu memberi masukan kepada tim untuk dapat menyelesaikan kendala dalam pekerjaan, menjalankan kode etik yang ditentukan, mampu berkeaktifan dalam bekerja.

Pada variabel kinerja pegawai, diketahui kebanyakan responden menilai kinerja dengan nilai tinggi (*mean* 4,01). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana sudah cukup tinggi, yang ditunjukkan dengan melakukan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan Instansi, melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana (nilai probabilitas (sig.) F_{hitung} (0,000) < *level of significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi meningkat secara bersama-sama, maka kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Idris, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja kurang baik maka para pekerja tidak akan bekerja secara maksimal dan akan mengakibatkan ketidakpuasan dan akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan yang menyebabkan kualitas kerja pegawai menurun. Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, Dengan ditegakannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, kompetensi merupakan salah satu penentu kualitas kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana (dilihat dari nilai probabilitas (sig.) t_{hitung} (0,001) < *level of significant* (0,05) dan t_{hitung} lebih besar dari t tabel (3,708 > 2,013)). Hal ini dapat diartikan, jika lingkungan kerja meningkat, maka kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sutaguna, dkk (2023) dan Laili & Irbayuni (2022) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan,

ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja nonfisik (hubungan antarkaryawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana (nilai probabilitas (sig.) $t_{hitung} (0,040) < level\ of\ significant (0,05)$ t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($2,116 > 2,013$)). Hal ini dapat diartikan, jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nuriyah, dkk (2022) dan Mubarak, dkk (2020) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga kinerja maupun kualitas karyawannya.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana (nilai probabilitas (sig.) $t_{hitung} (0,005) < level\ of\ significant (0,05)$ t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($2,933 > 2,013$)). Hal ini dapat diartikan, jika kompetensi meningkat, maka kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rusdiyanto, dkk (2023) dan Idris, dkk (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan. Agar mencapai kinerja yang optimal hendaknya pengaruh dari faktor-faktor kompetensi diupayakan semaksimal mungkin sesuai dengan area pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Dengan demikian, kompetensi sebagai karakteristik individual diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah sebab dan akibat yang menunjukkan bahwa tujuan, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan dibangkitkan oleh suatu keadaan, dapat memperkirakan perilaku-perilaku cakap, yang kemudian memperkirakan kinerja.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana (nilai probabilitas (sig.) $F_{hitung} (0,000) < level\ of\ significant (0,05)$)). Hal ini dapat diartikan, jika lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi meningkat secara bersama-sama.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana (dilihat dari nilai probabilitas (sig.) $t_{hitung} (0,001) < level\ of\ significant (0,05)$ dan t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($3,708 > 2,013$)). Hal ini dapat diartikan, jika lingkungan kerja meningkat, maka kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana mengalami peningkatan.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana (nilai probabilitas (sig.) $t_{hitung} (0,040) < level\ of\ significant (0,05)$ t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($2,116 > 2,013$)). Hal ini dapat diartikan, jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana mengalami peningkatan.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana (nilai probabilitas (sig.) $t_{hitung} (0,005) < level\ of\ significant (0,05)$ t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($2,933 > 2,013$)). Hal ini

dapat diartikan, jika kompetensi meningkat, maka kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana mengalami peningkatan.

Saran

Bagi institusi, Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana harus terus meningkatkan dan mempertahankan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi yang telah dilakukan saat ini sehingga reputasi yang sudah dijaga saat ini akan terus baik dimasa datang dan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini perlu dilakukan karena melihat situasi persaingan pemerintah dalam melayani masyarakat dan dalam meningkatkan citra lembaga di masyarakat. Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini juga diketahui bahwa masih terdapat variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi dalam penelitian ini. Penulis berharap jika di lain kesempatan ada penelitian lain maka diharapkan menambah variabel-variabel lain selain lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi yang memengaruhi kinerja pegawai. Variabel-variabel lain tersebut misalnya adalah beban kerja, motivasi kerja, pelatihan dan pendidikan, kompensasi, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arenofsky, J. (2017). Work-life balance. *Journal of Business Research*, 15(5), 211-223.
- Butarbutar, B., & Nawangsari, L. C. (2022). The effect of compensation and work discipline on employee performance through work motivation (Case study: Secretariat of DPRD DKI Jakarta Province). *Dinasti International Journal of Digital Business Science (DIJMS)*, 3(4), 468–486.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. United States of America: Pearson Education.
- Efendi, R., Rifa'i, M. R., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi. (2020). Comparative study of post-marriage nationality of women in legal systems of different countries, *International Journal of Multicultural And Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703.
- Idris, L., Samdin, & Kalimin, L. (2019). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 3(1), 183–195.
- Laili, K., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik. Fair Value: *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 1020–1025.
- Latifah & Nurmallasari. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Ketapang. *Forum Ekonomi*, 20(1).
- Mahsun, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Mamesah, A. M., Kawet, L., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA*, 4(3), 600–611.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rivai, V., Ramly, Mutis, Arafah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior*. New Jersey: Printice Hall International Inc.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setiadi, D., Nugroho, K. S., & Fuad, A. (2016). Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi Kota Cilegon. *Doctoral Dissertation*. Serang:

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke Tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Utari, W., Setiawati, R., & Fauzia, N. (2020). The effect of work discipline on the performance of employees in compensation mediation: A case study Indonesia. *PalArch's Journal of ...*, 17(9), 1056–1073.
- Webb, J. W., Bruton, G. D., Tihanyi, L., Ireland, R. D. (2013). Research on entrepreneurship in the informal economy: Framing a research agenda. *Journal of Business Venturing*, 5(1), 31-43.
- Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.