

The Journal of Business and Management Research

<https://jurnal.ppsuniyap.ac.id/index.php/tjbmr>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Leri Gwijangge ⁽¹⁾ Andri Irawan ^(2*) Duta Mustajab ⁽³⁾

^(2*) Universitas Yapis Papua Jayapura, Indonesia

^(1,3) Universitas Yapis Papua Jayapura, Indonesia

Corresponding author. Andri Irawan
andriirawan@uniyap.ac.id

Pernyataan Penulis

Penulis menyatakan bahwa penelitian ini dilakukan tanpa adanya hubungan komersial atau keuangan yang dapat dianggap sebagai potensi konflik kepentingan.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga. Menggunakan metode survei dengan pendekatan explanatory, penelitian ini melibatkan total sampling dari populasi sebanyak 39 responden. Uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi (X1), Disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga dengan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel di bawah 0,05, variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh dalam peningkatan Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga dengan pencapaian Standardized Coefficients Beta sebesar 0,422 dan THitung sebesar 3,420 lebih besar jika dibandingkan variabel lain dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Hasil analisis uji f menunjukkan secara simultan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, dengan perolehan f hitung sebesar 43,475 dengan tingkat signifikansi 0,000 perolehan Nilai adjusted r-square sebesar 0,770 mengandung arti bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 77,0% terhadap peningkatan Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 23,0% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini kompensasi, komitmen organisasi, motivasi, pendidikan, pelatihan, komunikasi dan variabel lainnya.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah". (UU no.5 2014). Pelaksanaan pembangunan nasional tidak terlepas dari peranan Aparatur Sipil Negara (ASN), sebagai salah satu unsur yang paling dominan dan strategis dalam proses pencapaian sebuah tujuan nasional yang berperan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Untuk

mencapai kompatibilitas antara kemampuan bidang pemerintahan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat mutlak bagi terbentuknya lembaga yang profesional. suatu organisasi dalam mencapai tujuannya memerlukan sebuah keahlian dan kemampuan aparatnya dalam merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai (Komara, 2018).

Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan pegawai yang berperan dalam sistem birokrasi dan meningkatkan keahlian sesuai tugasnya (Nanggur, 2021; Yulianti, 2020). Hal ini juga berlaku bagi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga, yang dituntut memiliki kinerja tinggi demi mendukung tugas dan fungsi DPRD. Dalam sistem otonomi daerah, peningkatan kinerja pegawai menjadi bagian penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus memiliki pengetahuan, keterampilan, disiplin, etos kerja, serta motivasi yang tinggi agar dapat menjadi teladan (Manansal, 2014). Ketentuan ini telah diatur dalam UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, serta peraturan terkait seperti PP No. 42 Tahun 2004 tentang Kode Etik PNS dan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Pelaksanaan tugas dan wewenang DPRD Kabupaten Nduga, seperti membentuk peraturan daerah, menyetujui APBD, serta mengawasi implementasi peraturan dan anggaran, membutuhkan dukungan optimal dari pegawai Sekretariat DPRD. Sekretariat DPRD bertanggung jawab dalam administrasi, keuangan, serta koordinasi tenaga ahli guna mendukung tugas DPRD (UU No. 23 Tahun 2014). Sebagai unsur utama sumber daya manusia, Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan penting dalam keberhasilan pemerintahan dan pembangunan. Profesionalisme ASN, khususnya di Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga, sangat menentukan efektivitas program kerja DPRD. Rendahnya produktivitas pegawai dapat berdampak negatif terhadap organisasi dan citra publik (Nahrudin & Zulfan, 2018). Menurut PP No. 30 Tahun 2019, penilaian kinerja PNS bertujuan menjamin objektivitas pembinaan berdasarkan sistem prestasi dan karier, dengan evaluasi berdasarkan target, hasil, serta perilaku kerja. Profesionalisme ASN dalam pelayanan publik dipengaruhi oleh disiplin, kompetensi, sarana kerja, lingkungan, budaya organisasi, serta sistem insentif (Komara, 2018). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam mendukung efektivitas program pemerintahan di DPRD Kabupaten Nduga.

Indeks Profesionalitas kinerja ASN di Indonesia pada 2019 masih tergolong rendah, dengan hanya tiga provinsi (DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Sumatera Barat) yang berada pada kategori “sedang,” sementara 31 provinsi lainnya masuk dalam kategori “rendah” atau “sangat rendah” (Pelawi, 2021). Fenomena ini menjadi alasan peneliti untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga. Menurut Simanjuntak (2007), faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terbagi menjadi dua kelompok: pertama, kualitas individu yang mencakup pendidikan, pelatihan, motivasi, dan etos kerja; kedua, faktor pendukung seperti lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan observasi awal di Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga, sering terjadi keterlambatan rapat dewan, kurangnya perlengkapan, serta keterlambatan pelaporan anggaran. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kompetensi pegawai, di mana mayoritas hanya berpendidikan SMA dan minim pelatihan. Kompetensi SDM menjadi faktor utama dalam mendukung kinerja optimal, sehingga peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan untuk mencapai target organisasi (Jamaran et al., 2012).

Penelitian ini menyoroti dua faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga, yaitu kompetensi pegawai dan disiplin kerja. Kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kinerja dewan, sebagaimana dibuktikan oleh penelitian Reza dan Rahmizal (2023) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Hapsari et al. (2022), yang menunjukkan temuan serupa di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Namun, temuan ini bertolak belakang dengan penelitian Krisnandi dan Saputra (2021), yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain kompetensi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan norma organisasi, yang bertujuan untuk memastikan tugas dapat diselesaikan dengan baik (Singodimejo, 2016). Namun, di lingkungan

Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga, tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah, yang terlihat dari adanya pegawai yang tidak masuk kerja dan sering datang terlambat. Kondisi ini berdampak pada menurunnya kinerja dewan dalam menjalankan tugasnya, karena tidak didukung oleh pegawai yang disiplin dan bertanggung jawab. Selain itu, kurangnya penegakan disiplin dalam hal pemberian sanksi maupun penghargaan terhadap kinerja pegawai semakin memperburuk situasi, sehingga hal ini menjadi faktor kedua yang menarik untuk diteliti dalam penelitian ini.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN, di mana seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Dunggio, 2013). Penelitian Saing dan Hidayat (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Jakarta, sejalan dengan temuan Reza dan Rahmizal (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian Hapsari et al. (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, serta penelitian Ningsih et al. (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia. Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN, baik dari aspek fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup segala sesuatu di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai. Sunyoto (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen penting bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman sangat mendukung aktivitas kerja, sedangkan kondisi yang kurang kondusif, seperti gangguan keamanan, lokasi tempat tinggal yang jauh dari kantor, serta minimnya fasilitas kerja, dapat menjadi hambatan bagi pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga dalam mencapai kinerja optimal. Penelitian Saing dan Hidayat (2023) serta Reza dan Rahmizal (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Jakarta dan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. Hasil serupa ditemukan dalam penelitian Anggara dan Husniati (2022), Rahmatulloh dan Pancasasti (2022), serta Hutagalung (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, temuan ini bertentangan dengan penelitian Khoirun et al. (2020), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta Daerah Istimewa Yogyakarta, serta penelitian Ningsih et al. (2020) dan Wardhana & Wisnoe Satria (2019), yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian penjelasan (explanatory) yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dan menguji hipotesis (Sugiyono, 2013). Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menguji jalur empiris dan pengukuran berdasarkan teori yang ada. Metode yang digunakan adalah survei dengan instrumen kuesioner untuk memperoleh data dari opini individu responden. Penelitian ini menguji pengaruh Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga.

Populasi atau Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga, yang berjumlah 40 orang, terdiri dari 22 pegawai negeri sipil dan 18 pegawai dengan perjanjian kerja (Noch, 2015). Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau total sampling, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 pegawai (Sugiyono, 2017).

Teknik Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah metode kuisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Sugiyono, (2017). Hal ini dimaksudkan agar hasil penelitian ini terukur dan menghasilkan data yang valid. Karena pengukuran sampel yang dilakukan harus bersifat obyektif. Dengan skala likert responden diminta untuk memberikan jawaban setiap pernyataan dengan memilih salah satu dari lima pilihan dengan bobot masing-masing pilihan. Penelitian ini mengidentifikasi variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), serta variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2012), yang mencakup indikator seperti kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, prakarsa, dan kemampuan. Kompetensi sebagai variabel bebas pertama merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang memungkinkan pegawai bekerja secara efektif (Sedarmayanti, 2017), sedangkan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas kedua mengacu pada kepatuhan pegawai terhadap aturan waktu, organisasi, perilaku kerja, serta regulasi lainnya (Veithzal Rivai, 2011). Sementara itu, Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas ketiga mencakup faktor-faktor fisik di tempat kerja, seperti pewarnaan ruangan, penerangan, pertukaran udara, kebisingan, dan keamanan kerja, yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2009)

Teknik pengujian Instrumen data

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan akurat dan dapat dipercaya, di mana instrumen penelitian harus memenuhi dua syarat utama, yaitu validitas dan reliabilitas, yang kemudian diuji menggunakan perangkat lunak SPSS. Uji validitas bertujuan untuk mengukur keabsahan kuesioner dengan teknik korelasi product moment, di mana suatu pernyataan dalam kuesioner dianggap valid jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2013), sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi jawaban responden dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, yang mana suatu kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,8, sementara nilai di bawah 0,6 menunjukkan reliabilitas yang kurang baik (Sekaran, 2006). Uji asumsi klasik sebelum analisis regresi berganda untuk memastikan bahwa model yang digunakan sesuai dengan asumsi statistik (Sekaran, 2006), yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah data berdistribusi normal dengan menggunakan grafik Normal Probability Plot serta Kolmogorov-Smirnov Test, di mana model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut (Umar, 2010). Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak adanya korelasi yang terlalu kuat antar variabel bebas dalam model regresi, di mana model dianggap bebas dari multikolinearitas jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 (Umar, 2010). Sedangkan uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi, yang dapat dilihat menggunakan grafik Scatterplot dan uji Glejser, di mana jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai, yang dinyatakan dalam persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon,$$

di mana Y merupakan Kinerja Pegawai, sedangkan X1, X2, dan X3 berturut-turut adalah Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu uji signifikansi parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, di mana jika thitung lebih besar dari ttabel maka variabel independen berpengaruh signifikan, sedangkan jika lebih kecil maka tidak berpengaruh, dan hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi yang harus lebih kecil dari 0,05 agar dianggap signifikan. Selanjutnya, uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kriteria bahwa jika Fhitung lebih besar dari Ftabel maka terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama. Terakhir, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen, di mana nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya menjelaskan variasi variabel dependen, sehingga semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik model penelitian dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diuji.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Penelitian ini bertujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan, dengan menggunakan uji signifikansi parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen berkontribusi secara individu terhadap variabel dependen, menguji pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen, serta mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Dari instrument hasil penelitian Deskriptif statistik diperoleh data sesuai dengan variabel yang dianalisis yaitu variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3), dan variabel terikat/dependen (Y) adalah Kinerja Pegawai. Angka nilai Descriptive Statistics yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Descriptive Statistics

Descriptive Statistics						
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic
Kompetensi	39	1,67	5,00	3,9487	.36281	2.26575
Disiplin Kerja	39	2,80	4,90	3,6692	.76896	4.80216
Lingkungan Kerja	39	2,40	4,90	3,6590	.75619	4.72239
Kinerja Pegawai	39	3,00	4,93	3,6832	.89216	5.57152
Valid N (listwise)	39					

Sumber: Olah Data 2023, SPSS 26.0 for windows

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kompetensi SDM (X1) memiliki rata-rata sebesar 3,9487 dengan standar deviasi 0,36281, sementara variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki rata-rata 3,6692 dengan standar deviasi 0,76896. Selanjutnya, variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki rata-rata sebesar 3,6590 dengan standar deviasi 0,75619. Adapun variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,6832 dengan standar deviasi 0,89216. Temuan ini memberikan gambaran mengenai persepsi responden terhadap masing-masing variabel yang diteliti.

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi Pearson antara setiap butir pertanyaan pada kuesioner dengan skor totalnya, kemudian dibandingkan dengan nilai kritis r pada tabel Product Moment Pearson sesuai dengan derajat kebebasan dan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai korelasi lebih besar dari nilai kritis (r tabel), maka pertanyaan dianggap valid, sedangkan jika lebih kecil, pertanyaan dianggap tidak valid. Dengan jumlah sampel (N) = 39, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,316. Analisis validitas dilakukan menggunakan SPSS versi 26.0, sebagaimana ditampilkan dalam tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	X _{1.1}	0,721	0,316	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,858	0,316	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,876	0,316	0,000	Valid
Disiplin kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,574	0,316	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,419	0,316	0,008	Valid
	X _{2.3}	0,630	0,316	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,571	0,316	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,533	0,316	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,669	0,316	0,000	Valid
	X _{2.7}	0,434	0,316	0,006	Valid
	X _{2.8}	0,487	0,316	0,002	Valid
	X _{2.9}	0,323	0,316	0,004	Valid
	X _{2.10}	0,534	0,316	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,633	0,316	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,546	0,316	0,003	Valid
	X _{3.3}	0,537	0,316	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,510	0,316	0,005	Valid
	X _{3.5}	0,588	0,316	0,000	Valid
	X _{3.6}	0,348	0,316	0,030	Valid
	X _{3.7}	0,514	0,316	0,001	Valid
	X _{3.8}	0,395	0,316	0,013	Valid
	X _{3.9}	0,670	0,316	0,000	Valid
	X _{3.10}	0,722	0,316	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0,466	0,316	0,003	Valid
	Y ₂	0,477	0,316	0,002	Valid
	Y ₃	0,513	0,316	0,001	Valid
	Y ₄	0,400	0,316	0,012	Valid
	Y ₅	0,391	0,316	0,014	Valid
	Y ₆	0,551	0,316	0,000	Valid
	Y ₇	0,632	0,316	0,000	Valid
	Y ₈	0,488	0,316	0,002	Valid
	Y ₉	0,455	0,316	0,004	Valid
	Y ₁₀	0,700	0,316	0,000	Valid
	Y ₁₁	0,489	0,316	0,002	Valid
	Y ₁₂	0,476	0,316	0,002	Valid
	Y ₁₃	0,399	0,316	0,012	Valid
	Y ₁₄	0,382	0,316	0,014	Valid

Sumber: Olah Data 2023, SPSS 26.0 for windows

Uji reliabilitas dilakukan hanya pada pertanyaan yang valid untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan kembali pada subjek yang sama. Reliabilitas diukur menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan kategori nilai: kurang reliabel (0,0–0,20), agak reliabel (0,21–0,40), cukup reliabel (0,41–0,60), reliabel (0,61–0,80), dan sangat reliabel (0,81–1,00) (Sugiyono, 2013). Uji ini dilakukan secara keseluruhan terhadap seluruh pernyataan dalam kuesioner, dan jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka dianggap reliabel (Surjaweni, 2015). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha berdasarkan item terstandarisasi sebesar 0,80, yang berarti kuesioner ini reliabel dan analisis data dapat dilanjutkan. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 26.0, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kompetensi SDM (X₁) adalah 0,913, Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,836, Lingkungan Kerja (X₃) sebesar 0,818, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,801. Dengan nilai yang melebihi 0,80, semua variabel dalam kuesioner ini dinyatakan sangat reliabel. Sebagaimana tabel 3 dibawah ini

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	No Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	3	0,913	Sangat Reliabel
Disiplin kerja (X ₂)	10	0,836	Sangat Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	10	0,818	Sangat Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	14	0,801	Sangat Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2023

Pada penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Untuk menentukan persamaan regresi dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	11.499	3.605			3.189	.003	
1 Kompetensi	.617	.243	.251		2.544	.016	Signifikan
Disiplin Kerja	.396	.135	.342		2.934	.006	Signifikan
Lingkungan Kerja	.498	.146	.422		3.420	.002	Signifikan

Sumber: Olah Data 2023, SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh model persamaan $Y = 11,499 + 0,617X_1 + 0,396X_2 + 0,498X_3 + e$, yang menunjukkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), nilai Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga berada pada angka 11,499 satuan atau sebesar 114,99%. Koefisien regresi variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,617 memiliki arah positif, yang berarti peningkatan kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,617 satuan atau 6,17%, dengan asumsi variabel lain tetap. Demikian pula, koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,396 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,396 satuan atau 3,96%. Sementara itu, koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,498 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,498 satuan atau 4,98%, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5.17, variabel Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 2,544 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,6849. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga Hipotesis Pertama diterima. Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja (X_2) juga menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,934 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,6849, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Hipotesis Kedua diterima. Demikian pula, variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai t hitung sebesar 3,430 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,6849. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini, sehingga Hipotesis Ketiga diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga, dengan Lingkungan Kerja sebagai faktor yang paling dominan dalam menentukan peningkatan kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas, yaitu Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau $\alpha = 0,050$, yang berarti kemungkinan kesalahan dalam menerapkan hasil penelitian pada populasi adalah sebesar 5%. Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan dalam Tabel 5.18, uji ANOVA menghasilkan nilai F hitung sebesar 43,475

yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,84507, serta nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $\text{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, ketiga faktor tersebut perlu diperhatikan secara menyeluruh dan diterapkan secara optimal di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga.

Analisis koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga, berdasarkan variabel independen yang digunakan, yaitu Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,770. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi mampu menjelaskan 77,0% variasi dalam Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 23,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti kompensasi, komitmen organisasi, motivasi, pendidikan, pelatihan, komunikasi, serta faktor lainnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen yang diteliti, Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,422 serta nilai t hitung sebesar 3,420 yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga dibandingkan Kompetensi dan Disiplin Kerja. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perhatian khusus terhadap faktor lingkungan kerja menjadi sangat penting.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM di Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi yang dimaksud mencakup tingkat pendidikan, pengalaman, serta keterampilan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebagian besar pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga memiliki kualifikasi pendidikan sarjana (S1) dan pemahaman yang baik mengenai tugas serta perannya dalam mendukung kegiatan dewan. Hal ini berkontribusi pada efektivitas kerja mereka dalam menjalankan administrasi, mendukung fungsi legislatif, serta memastikan kelancaran operasional Sekretariat DPRD. Penelitian ini sejalan dengan temuan Hatiyah dkk. (2022) dan Hapsari dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, menghasilkan output yang berkualitas, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Dalam konteks Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga, pegawai yang kompeten dapat memastikan bahwa proses administrasi pemerintahan berjalan dengan baik, mendukung penyusunan kebijakan, serta membantu dewan dalam menjalankan tugas pengawasan dan legislasi. Kompetensi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga. Dengan kompetensi yang baik, pegawai dapat bekerja lebih efisien, memberikan pelayanan yang lebih berkualitas, serta berkontribusi dalam mendukung tugas dan fungsi dewan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi harus menjadi prioritas dalam strategi pengelolaan SDM guna memastikan kinerja organisasi tetap optimal dan mampu mendukung kelancaran pemerintahan daerah.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin baik pula kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja sendiri merupakan alat yang digunakan manajemen untuk memastikan pegawai menaati peraturan dan prosedur yang berlaku, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif (Vietzhal & Sagala, 2010). Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi akan bekerja dengan penuh kesadaran, tanpa merasa terpaksa, sehingga mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja (Hasibuan, 2014).

Penelitian sebelumnya oleh Saing dan Hidayat (2023), serta Anggara dan Husniati (2022), juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Rahmatulloh & Pancasasti, 2022). Oleh karena itu, Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga perlu menegakkan aturan dan prosedur yang jelas, memberikan teladan disiplin melalui pimpinan, serta membangun komunikasi yang efektif agar pegawai memahami ekspektasi kinerja mereka. Penyusunan jadwal kerja yang efisien, pemantauan rutin, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil juga penting untuk memastikan disiplin kerja tetap terjaga. Dengan penerapan disiplin yang baik, pegawai tidak hanya lebih produktif, tetapi juga lebih bertanggung jawab, profesional, serta mampu meningkatkan citra organisasi dan efektivitas manajemen dalam mencapai tujuan.

Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tetapi juga berdampak pada peningkatan kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan, karena pegawai yang disiplin akan lebih teliti dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja yang tinggi juga akan mencerminkan tingkat profesionalisme pegawai serta memperkuat citra organisasi sebagai institusi yang andal dan terpercaya, yang pada akhirnya akan mendukung efektivitas manajemen dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan dan manajemen perlu memastikan lingkungan kerja yang baik guna mendukung pelaksanaan tugas pegawai serta membantu anggota dewan dalam menjalankan fungsi representasi mereka. Penelitian ini sejalan dengan temuan Reza dan Rahmizal (2023) di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat, serta studi Anggara dan Husniati (2022) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian lainnya yang menunjukkan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai juga didukung oleh Hatiyah dkk. (2022), Rahmatulloh dan Pancasasti (2022), Hapsari dkk. (2022), Revita dkk. (2022), serta Hutagalung (2022).

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja mencakup alat, bahan, metode, serta pengaturan kerja baik individu maupun kelompok, yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Wahyuningsih (2018) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman memiliki dampak besar terhadap peningkatan kinerja organisasi, sehingga diperlukan perhatian khusus dari manajemen. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif, pimpinan perlu menjamin komunikasi terbuka dan berkesinambungan, memberikan arahan yang jelas, serta mendengarkan masukan pegawai. Selain itu, pembagian tugas yang adil, pengembangan keterampilan melalui pelatihan, serta penghargaan atas pencapaian pegawai juga menjadi faktor penting dalam membangun motivasi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas yang memadai, suasana kerja yang positif, serta kepemimpinan yang inspiratif akan meningkatkan produktivitas pegawai serta efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga. Peningkatan kompetensi pegawai, penegakan disiplin, dan lingkungan kerja yang harmonis berkontribusi dalam mendukung tugas anggota DPRD. Penelitian ini sejalan dengan beberapa studi sebelumnya, seperti Hapsari dkk (2022), Revita dkk (2022), Hutagalung (2022), dan lainnya, yang menegaskan pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berperan penting dalam peningkatan kinerja karena mencakup keterampilan dan pengetahuan pegawai yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan berkala. Disiplin kerja juga menjadi faktor krusial, di mana kepatuhan terhadap aturan dan pengendalian diri yang baik akan meningkatkan efektivitas organisasi.

Lingkungan kerja yang nyaman dan representatif dapat memotivasi pegawai untuk bekerja secara optimal. Penelitian ini menekankan pentingnya manajemen Sekretariat DPRD dalam mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pendidikan, serta menerapkan disiplin kerja sesuai regulasi. Lingkungan kerja terbukti memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja pegawai, terutama dengan adanya fasilitas kerja yang memadai, sehingga mendukung kelancaran tugas dan fungsi DPRD Kabupaten Nduga. Peningkatan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga sangat bergantung pada sinergi antara kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai menjalankan tugas dengan efektif dan efisien karena memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Namun, kompetensi saja tidak cukup jika tidak didukung oleh disiplin kerja, yang memastikan pegawai bekerja secara konsisten, mematuhi aturan, serta menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas pegawai, tetapi efektivitasnya dapat berkurang jika lingkungan kerja tidak kondusif, karena lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta semangat kerja pegawai.

Jika pegawai memiliki kompetensi tinggi tetapi disiplin rendah, maka mereka mungkin memiliki keterampilan yang baik tetapi tidak memiliki etos kerja yang kuat, sehingga tugas tidak diselesaikan dengan optimal. Sebaliknya, jika pegawai memiliki disiplin tinggi tetapi lingkungan kerja tidak mendukung, maka mereka akan mengalami kendala dalam bekerja, seperti kurangnya fasilitas dan suasana kerja yang kurang kondusif, yang pada akhirnya dapat menghambat kinerja. Begitu pula, jika lingkungan kerja sudah baik tetapi kompetensi pegawai masih rendah, maka pegawai tetap tidak dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal, karena keterbatasan pengetahuan dan keterampilan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai harus dilakukan secara simultan melalui peningkatan kompetensi pegawai dengan program pelatihan yang berkelanjutan, penerapan disiplin kerja yang lebih ketat melalui regulasi yang jelas, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Dengan adanya kombinasi ketiga faktor ini secara seimbang, pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga dapat bekerja lebih produktif, efisien, serta mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD secara optimal.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga. Peningkatan kompetensi diperlukan untuk mendukung kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat membantu DPRD dalam melaksanakan fungsi sebagai perwakilan masyarakat. Disiplin kerja berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga. Konsistensi dalam penerapan aturan disiplin sangat penting agar pegawai tetap optimal dalam bekerja, hadir tepat waktu, serta memiliki komitmen tinggi terhadap tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan yang positif dan kooperatif mendorong kolaborasi serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan

keterampilan dan profesionalisme melalui pelatihan serta program pengembangan. Kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga. Sinergi antara peningkatan kompetensi, penerapan disiplin, dan terciptanya lingkungan kerja yang harmonis menjadi faktor utama dalam mendukung pelaksanaan tugas DPRD secara optimal. Oleh karena itu, upaya peningkatan di ketiga aspek ini harus terus dijaga dan ditingkatkan

Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga diharapkan terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pendidikan, serta penguatan keterampilan teknis, komunikasi, dan manajemen waktu agar tugas dapat dilaksanakan lebih efektif. Selain itu, disiplin kerja harus ditegakkan secara konsisten sebagai bagian dari budaya kerja yang sehat dan produktif. Untuk mendukung hal tersebut, lingkungan kerja yang positif perlu dijaga dengan meningkatkan motivasi, kerja sama tim, serta komunikasi yang efektif guna memperkuat kolaborasi antarpegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisir untuk seluruh sekretariat DPRD yang ada di Papua, Papua Barat maupun di Daerah Otonomi Baru (DOB) dikarenakan jumlah populasi tidak mewakili seluruh sekretariat DPRD yang ada di Papua, maka untuk penelitian selanjut agar dapat melakukan penelitian yang lebih luas pada DPRD Provinsi maupun seluruh DPRD yang di Papua dengan menambahkan variabel penelitian lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti; motivasi, Pendidikan, pelatihan, kompensasi, budaya kerja, gaya kepemimpinan dan variabel lainnya. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi untuk memperoleh gambaran yang lebih luas tentang faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penggunaan metode mixed-method dengan pendekatan kualitatif dapat memberikan pemahaman lebih mendalam melalui wawancara dan observasi langsung. Perluasan objek penelitian ke sekretariat DPRD di daerah lain juga penting untuk membandingkan hasil dan meningkatkan generalisasi temuan. Selanjutnya, analisis dampak kebijakan terkait peningkatan kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dapat diteliti lebih lanjut untuk melihat efektivitasnya dalam jangka panjang. Penelitian juga dapat menggunakan model analisis yang lebih kompleks seperti Structural Equation Modeling (SEM) guna menguji hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel. Terakhir, fokus pada efisiensi dan produktivitas pegawai dapat menjadi aspek penting dalam melihat sejauh mana peningkatan faktor-faktor tersebut berdampak pada kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Nduga.

Referensi

- Asep Rahmatulloh dan Ranthy Pancasasti (2022), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Banten GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis ISSN: 2747-190X 33, Vol. 3 No. 1 hlm. 32-49, 2022
- Arikunto. 2016 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Revisi). Jakarta: Rineka Cipta. 2016
- As'ad (2021), Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan YUME : Journal of Management ISSN : 2614-851X Volume 4 Issue 1 Pages 191-200, 2021
- Astrid S. Susanto. *Peranan Komunikasi dalam Perusahaan dan Organisasi*. In PPM Jakarta (Ed.), *Majalah Manajemen* (Edisi A.pr). Jakarta. 2009
- Bob Alexandro Hutagalung (2022), Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja; Jurnal manajemen dan Ilmu sosial E-ISSN: 2716-375X, P-ISSN: 2716-3768, Volume 3, Issue 1, 2022
- Bungaran Saing dan Wastam Wahyu Hidayat (2023), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Jakarta. JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting) p-ISSN : 2615-1871/ e-ISSN : 2615-5850, Volume 6 Nomor 1, halaman 62, 2023

- Diana Crystal Lukmawati dan PW Agung (2019), Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Karanganyar, Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta ISSN 2085-2215 Vol.17 No.3 Juli 2019
- Ghozali, I. (2013). *Analisa Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin. (2011). *Komitmen Organisasi, Terjemahan* (Erlangga, ed.). Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara, ed.). Jakarta: Bumi Aksara. 2014
- Hatiah, Muh. Said, Haeranah (2022) Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Sekretariat Dprd Provinsi Sul -Sel JMMNI Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Volume 3 Nomor 2 Hal. 185 - 192 185. 2022
- Herry Krisnandi dan Nanda Agung Saputra, (2021), pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Oikonomia; Jurnal Manajemen <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226> Volume 17, No. 1, pp. 13-26 Januari 2021
- Huda Khoirun, Aftoni Sutanto, Abdul Choliq Hidayat (2020), Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Daerah Istimewa Yogyakarta Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini ISSN Print : 2089-6018 ISSN Online : 2502-2024 35Volume 11 No. 01 Juli 2020. *Kumparan.com* 2021, *Menilik Profesionalitas Pegawai Aparatur Sipil Negara di Indonesia*. Bryan Jure Pelawi *kumparan.com* 3 Juni 2021.
- I Dewa Gede Kurnia Yudhana Dwi Anggara, Renny Husniati (2022), Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Jurnal Akuntansi dan Pajak Jurnal Akuntansi dan Pajak, ISSN1412-629X I E-ISSN2579-3055, volume 23 no. 01,hal 1-8, 2022
- Iftita Hapsari, Lies Putriana, Tia Ichwani (2022), Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DITJEN PPKTRANS KEMENDES PDDT, JIMP e - ISSN 2775-9679 p - ISSN 2774-9525 e-jurnal : <http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/>, Vol 2 no.2 hal: 81 - 91 2022.
- Indah Herdiyanti Fajrin, Lukmanul Hakim, Kariena Febriantini (2021), Analisis kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Karawang, Jurnal Manajemen pISSN: 0285-6911 - eISSN: 2528-1518- Volume. 13 Nomor.2 hal 332-337) 2021
- Irmawati, Anwar, Haeranah (2021), pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia (JMMNI) <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/index> , Volume 2 Nomor 3 Hal. 355-362 , Juni 2021
- Kariyamin, Nasir Hamzah, Niniek Lantara (2020), Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, jurnal Tata P-ISSN: 2089-0982Volume 7, Nomor 1, Juni 2020, *Kumparan.com*, 2021 *Penerapan Human Capital Management untuk ASN yang Berkompeten di Era New Normal*, Putri Apriliana *Kumparan.com* 7 Juni 2021.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. "Manajemen Sumber Daya", Edisi 10, Salemba empat, Jakarta, 2011.
- Meri Revita, Amir Makmur, Surayya (2022), Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Di Kabupaten Sigi Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398 Vol. 7, No. 4, April 2022
- Noch, M. Y. (2015). *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen* (Cetakan Pe). Medan: Perdana Publishing.

- Refni Yulia Reza dan Maizul Rahmizal (2023), Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat, EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi ISSN : 2828-5298, Vol.2, No.2, 2023
- Rivai, Veithzal. *"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek"*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2011.
- Santoso, S.. *Latihan SPSS Statistik Parmetik*. Jakarta: Gramedia. 2000
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan ke; PT Refka Aditama, ed.). Bandung: PT Refka Aditama. 2016.
- Sekaran, U.. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (4th ed.). Jakarta: Salemba Empat. 2006
- Simamora, H. *Manajemen Sumber daya Manusia* (Edisi III). Jogyakarta. 2013
- Simanjuntak, P. (2012). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya* (Prisma; Prisma, ed.). Jakarta: Prisma. 2006
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2013
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana Prenadamedia Group, ed.). Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Umar, Husein. *"Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan"*, Cetakan ke-3, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Wardhana, Wisnoe Satria 2019, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swabina Gatra Gresik*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN : 2461-0593.
- Wirawan. *"Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian"*, Salemba Empat, Jakarta, 2012.