

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN AIRGEGAS KABUPATEN BANGKA SELATAN

Marlinda Sari¹, Reniati², Dian Prihardini Wibawa³

Universitas Bangka Belitung

e-mail: marlindamarlinda280@gmail.com¹, r3ni4ti@yahoo.com², dianpw.mustafa@gmail.com³

Abstrak – Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kurang maksimalnya sarana dan prasarana yang tersedia di kantor. Peningkatan kinerja pegawai bertujuan untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi, peningkatan kinerja pegawai juga penting dilakukan untuk membentuk pegawai memiliki kualitas yang lebih baik, pengembangan kompetensi pegawai akan membuat pegawai lebih mudah termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu metode kuantitatif. Jumlah sampel terdiri dari 30 responden dengan menggunakan teknik sampling sederhana. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Airgegas, Kabupaten Bangka Selatan. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Airgegas, Kabupaten Bangka Selatan. Hasil uji secara simultan diketahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Airgegas, Kabupaten Bangka Selatan.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract – This study is motivated by the suboptimal facilities and infrastructure available at the office. Improving employee performance aims to achieve organizational goals, and enhancing employee performance is also crucial for developing employees with better quality. Developing employee competence will make employees more motivated to perform their jobs. This research is descriptive in nature. The method used in this study is quantitative. The sample consists of 30 respondents using simple random sampling technique. The analysis model used is simple multiple linear regression. The results of the study indicate that competence has a positive and significant partial effect on the performance of employees at the Airgegas Subdistrict Office, South Bangka Regency. The work environment also has a positive and significant effect on the performance of employees at the Airgegas Subdistrict Office, South Bangka Regency. The simultaneous test results reveal that both competence and the work environment have a positive and significant collective effect on employee performance at the Airgegas Subdistrict Office, South Bangka Regency.

Keywords: Competence, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor utama penggerak sebuah organisasi. Setiap organisasi memiliki struktur yang diduduki oleh sumber daya manusia (Putri, 2022). Organisasi terbentuk dari banyak struktur yang memiliki tugas yang berbeda-beda, selanjutnya dari satu struktur dengan struktur lainnya dapat bekerja sama, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi tersebut dibentuk. Salah satu organisasi pemerintahan adalah Kantor Kecamatan Airgegas. Kecamatan Airgegas adalah salah satu kecamatan yang terdapat di wilayah Bangka Selatan. Adapun cakupan wilayah kerja Kecamatan Airgegas ini mencakup 10 Desa, yaitu Desa Air Gegas, Bencah, Pergam, Nangka, Ranggas, Air Bara, Tepus, Delas, Nyelanding dan Kelidang.

Kantor Kecamatan Airgegas adalah organisasi yang dibentuk oleh pemerintahan, dengan tujuan utamanya adalah penyedia sarana pelayanan publik. Pelayanan yang optimal erat hubungannya dengan kinerja pegawai yang positif, seperti mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dalam organisasi akan mewujudkan tercapainya sebuah organisasi (Achmad dalam Mulia, 2021). Sebagai penyedia sarana pelayanan publik, Kantor Kecamatan Airgegas harus mampu memenuhi kebutuhan, ekspektasi dan kepuasan pengguna pelayanan. Sebagai sarana penyedia pelayanan publik, diperlukan adanya penilaian mengenai kinerja yang dilakukan oleh instansi.

Lembaga yang menjadi tim pengawas kinerja pelayanan publik dan melindungi hak-hak warga negara terhadap tindakan yang dilakukan lembaga publik adalah Ombudsman. Kecamatan Airgegas adalah kecamatan yang berada dibawah Inspektorat Daerah Kabupaten Bangka Selatan. Meringkas pada website inspektorat.bangkaselatankab.go.id, capaian kinerja yang dicapai pada Tahun 2023 menurun, dibandingkan tahun sebelumnya. Hal tersebut tercantum dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Inspektorat Daerah Bangka Selatan Tahun 2023. Laporan ini dibuat untuk mempertanggungjawabkan kinerja dengan menyajikan informasi mengenai tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan tujuan dan sasaran.

Disebutkan bahwa adapun permasalahan yang menjadi penyebab penurunan nilai pencapaian kinerja tersebut salah satunya adalah kualitas dan kuantitas sumber daya aparat pengawasan dan fungsional umum lainnya yang belum sebanding dengan beban tugas yang diberikan. Permasalahan lainnya yaitu belum optimalnya kegiatan pelayanan atau pembinaan secara terstruktur dan sistematis pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Selatan. Pada poin ini termasuk kedalam pembinaan bagi pemerintahan di Kecamatan Airgegas. Pencapaian terhadap penilaian evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Inspektorat Daerah termasuk dalam kategori C, dengan interpretasi "Kurang".

Berdasarkan laporan tersebut, penulis melakukan penilaian kinerja pada Kantor Kecamatan Airgegas melalui Survei Kepuasan Masyarakat. Survey ini dilakukan untuk mengetahui tingkat pencapaian kinerja pegawai Kantor Kecamatan Airgegas. Survey pendahuluan bertujuan untuk menemukan faktor yang menghambat peningkatan kinerja pegawai. Survey pendahuluan dilakukan oleh penulis, dengan memberikan angket survey melalui googleform kepada masyarakat yang melakukan kegiatan administrasi di Kantor Kecamatan di rentang waktu 13- 20 Maret 2024.

Butir pertanyaan pada survey kepuasan masyarakat yang digunakan oleh penulis merujuk pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.14 Tahun 2017 yang menyampaikan tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat terhadap Unit Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Persyaratan, sistem mekanis dan prosedur, waktu penyelesaian, biaya dan tarif, kompetensi pelaksana, perilaku pelaksana, penanganan pengaduan, saran, dan masukan adalah beberapa faktor yang dapat menentukan tingkat kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik (Akbar, 2020).

Perangkat survey pendahuluan dan hasil olahan data terlampir pada lampiran 1 dan 2. Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang telah dilakukan, sebanyak 15 responden bersedia mengisi kuesioner. Responden ialah masyarakat yang penulis jumpai saat melakukan kegiatan administrasi ke Kantor Kecamatan Airgegas.

Berdasarkan olahan data survey pendahuluan mengenai tingkat kepuasan masyarakat

dengan pelayanan di Kantor Airgegas, bahwa dari 9 pertanyaan yang digunakan, terdapat 3 pertanyaan yang memiliki nilai terendah. Pertanyaan mengenai kepuasan responden pada kualitas sarana dan prasarana yang terdapat di Kantor Kecamatan Airgegas, mendapatkan nilai rata-rata 2,7. Nilai tersebut mempresentasikan bahwa responden tidak puas terhadap sarana dan prasarana.

METODE PENELITIAN

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui data kuesioner yang diisi oleh responden melalui google form. Sedangkan, data sekunder, adalah data penunjang yang dapat menjadi tambahan informasi pada data primer. Data sekunder berupa hasil kuesioner pendahuluan, data pegawai, data inventaris Kantor Kecamatan Airgegas, informasi terkait penelitian, buku-buku literatur, arsip-arsip, dan dokumentasi yang telah disusun oleh peneliti mengenai objek penelitian.

Pendekatan penelitian membantu peneliti untuk menjawab permasalahan dari penelitian ini. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, data penelitian yang dikumpulkan lalu diolah menggunakan statistika. Penelitian kuantitatif dapat dikelompokkan sebagai penelitian positivisme, untuk meneliti populasi tertentu, dan menganalisa data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Profil Kantor Kecamatan Airgegas

Ketersediaan pelayanan publik setingkat kecamatan adalah upaya negara untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang berupa fasilitas barang, jasa, dan pelayanan administrasi. Umumnya sebuah kantor kecamatan, menghimpun beberapa desa yang termasuk ke dalam wilayahnya. Melalui pegawai kecamatan, selaku aparat pemerintahan, berperan sebagai pelayan publik. Kecamatan Airgegas adalah kecamatan yang termasuk ke dalam Kabupaten Bangka Selatan.

Kabupaten Bangka Selatan adalah bagian dari Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Berdasarkan undang-undang Nomor 5 Tahun 2003. Kabupaten Bangka Selatan terbentuk pada tanggal 25 Februari 2003. Dengan adanya kepentingan percepatan pembangunan daerah di wilayah Kabupaten Bangka Selatan, pada 2006 terbentuknya 7 kecamatan, 3 kelurahan, 50 desa, dan 163 dusun. Kantor Kecamatan Airgegas menghimpun 10 desa yang termasuk ke dalam wilayah Kecamatan Airgegas.

Berikut adalah 10 Desa tersebut adalah Pergam, Bencah, Tepus, Airgegas, Delas, Sidoharjo, Nyelanding, Nangka, Raggas, dan Airbara. Secara geografis Kantor Kecamatan Airgegas terletak pada koordinat sekitar 2°48' Lintang Selatan dan 106°12' Bujur Timur. Berdasarkan arsip yang didapatkan penulis mengenai profil Kecamatan Airgegas, jumlah penduduk Kecamatan Airgegas pada tahun 2023, sebanyak 41.985 jiwa.

2. Visi dan Misi Kantor Kecamatan Airgegas

Tujuan terbentuknya Kantor Kecamatan Airgegas adalah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, untuk mencapai tujuan tersebut ditetapkan visi dan misi yang menjadi panduan Kantor Kecamatan Airgegas.

a. Visi

Bangka Selatan maju dalam pertumbuhan ekonomi, pertanian, perikanan dan pengembangan sumber daya manusia berbasis riset, inovasi dan gotong royong.

b. Misi

- 1) Mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang berkualitas melalui optimalisasi pemanfaatan potensi pertanian, perikanan, dan pariwisata secara kreatif dan inovatif dengan penyediaan infrastruktur yang handal dan berkelanjutan.
- 2) Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.
- 3) Mewujudkan tata pemerintahan yang baik melalui pelayanan yang akuntabel.

Deskriptif Hasil Penelitian

1. Karakteristik Hasil Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Pegawai	Presentase
1	1-5	9	30%
2	6-10	6	20%
3	11-15	8	26,7%
4	16-20	5	16,7%
5	> 21	2	6,6%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa penelitian ini didominasi dengan responden yang lama bekerja 1-5 (satu hingga lima) tahun dengan persentase sebesar 30% (tiga puluh persen).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah Pegawai	Presentase
1	26-35	10	33,3%
2	36-45	9	30%
3	46-55	8	26,7%
4	> 56	3	10%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa penelitian ini didominasi dengan responden yang berumur 27-35 (dua puluh tujuh hingga tiga puluh lima) tahun dengan persentase sebesar 33,3% (tiga puluh tiga koma tiga) persen. Klasifikasi kelompok umur manusia dalam penelitian ini dibagi menjadi empat kelompok yaitu muda (26-35 tahun), dewasa (36-45 tahun), lansia produktif (46-55 tahun) dan lansia kurang produktif (>56 tahun). Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa sebagian besar pegawai Kantor Kecamatan Airgegas berusia muda.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Persentase
1	Laki-laki	19	63,3%
2	Perempuan	11	36,7%

Jumlah	30	100%
--------	----	------

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa responden didominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 63,3% (enam puluh tiga koma tiga) persen.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Pegawai	Presentase
1	SMA	2	6,7%
2	Diploma	2	6,7%
3	S-1	23	76,6%
4	S-2	3	10%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa responden didominasi oleh pegawai yang berpendidikan S-1 (Strata satu) dengan persentase sebesar 76,6% (tujuh puluh enam koma enam) persen.

Variabel Penelitian

1. Variabel Kompetensi

Variabel kompetensi memiliki 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Keahlian, Pengetahuan dan Sikap.

a. Indikator Keahlian

Tabel 5 Indikator Keahlian (KO.1)

Item	Kategori	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab	STS	0	0	0%	4,43
	TS	0	0	0%	
	R	1	3	3,3%	
	S	15	60	50%	
	SS	14	70	46,7%	
Jumlah		30	133	100%	

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden memilih kategori setuju (S) dengan persentase sebesar 50% (lima puluh) persen dan nilai rata-rata jawaban yaitu 4,43 (empat koma empat puluh tiga) yang termasuk kedalam kategori penilaian tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa Pegawai Kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab.

Tabel 6 Indikator Keahlian (KO.2)

Item	Kategori	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya mengetahui dan memahami mengenai nilai-nilai yang diterapkan di Kantor Kecamatan Airgegas	STS	0	0	0%	4,36
	TS	0	0	0%	
	R	0	0	0%	
	S	19	76	63,3%	
	SS	11	55	36,7%	
Jumlah		30	131	100%	

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Tabel 6 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden memilih kategori setuju (S) dengan persentase sebesar 63,3% (enam puluh tiga koma tiga) persen dan nilai rata-rata jawaban yaitu 4,36 (empat koma tiga puluh enam) yang termasuk kedalam kategori penilaian tinggi. Hal ini menjelaskan Pegawai Kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan mengetahui dan memahami mengenai nilai-nilai yang diterapkan di Kantor Kecamatan Airgegas yaitu Budaya 5S.

Budaya 5S adalah budaya untuk membiasakan diri agar selalu senyum, salam, sapa, sopan dan santun saat berinteraksi dengan orang lain. Penerapan budaya 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) di Kantor Kecamatan Airgegas ini, salah satunya dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya setempat di mana Kantor

Kecamatan Airgegas ini berada. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Anif Arifani, dkk yang berjudul “Efektivitas Penerapan Budaya 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) dalam Perwujudan Pelayanan Prima di Kantor Kelurahan Cisarupan Kota Bandung”

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam penerapan budaya 5S sebagai upaya mewujudkan pelayanan prima sudah berjalan dengan cukup efektif dapat dilihat dari indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Kantor Kelurahan Cisarupan yang baik. Pelayanan prima erat kaitannya dengan tercapainya rasa puas dan menumbuhkan kepercayaan terhadap masyarakat dalam pelayanan. Tanggapan dari aparat pemerintah terhadap setiap kebutuhan masyarakat merupakan hal yang penting, maka dalam merespon berbagai kepentingan harus ditunjukkan sikap yang terbaik pula, salah satunya yaitu dengan penerapan budaya 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) ini.

b. Indikator Pengetahuan

Tabel 7 Indikator Pengetahuan (KO.3)

Item	Kategori	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya mempunyai pengetahuan yang Sesuai dengan <i>job desk</i> yang iberikan oleh Pimpinan	STS	1	1	3,3%	4,13
	TS	1	2	3,3%	
	R	1	3	3,3%	
	S	17	68	56,7%	
	SS	10	50	33,3%	
Jumlah		30	124	100%	

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Tabel 7 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden memilih kategori setuju (S) dengan persentase sebesar 56,7% (lima puluh enam koma tujuh) persen dan nilai rata-rata jawaban yaitu 4,13 (empat koma tiga belas) yang termasuk kedalam kategori penilaian tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa siswa Pegawai Kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten

Bangka Selatan mempunyai pengetahuan yang sesuai dengan job desk yang diberikan oleh pimpinan.

Tabel 8 Indikator Pengetahuan (KO.4)

Item	Kategori	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada saya	STS	0	0	0%	4,43
	TS	0	0	0%	
	R	0	0	0%	
	S	17	68	56,7%	
	SS	13	65	43,3%	
Jumlah		30	133	100%	

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Tabel 8 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden memilih kategori setuju (S) dengan persentase sebesar 56,7% (lima puluh enam koma tujuh) persen dan nilai rata-rata jawaban yaitu 4,43 (empat koma empat puluh tiga) yang termasuk kedalam kategori penilaian tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa Pegawai Kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan memahami tugas dan bertanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada pegawainya.

c. Indikator Sikap

Tabel 9 Indikator Sikap (KO.5)

Item	Kategori	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya percaya sikap baik kepada rekan kerja, akan memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim	STS	0	0	0%	4,26
	TS	2	4	6,7%	
	R	3	9	10%	
	S	10	40	33,3%	
	SS	15	75	50%	
Jumlah		30	128	100%	

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Tabel 9 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden memilih kategori sangat setuju (SS) dengan persentase sebesar 50% (lima puluh) persen dan nilai rata-rata jawaban yaitu 4,26 (empat koma dua puluh enam) yang termasuk kedalam kategori penilaian tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa Pegawai Kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan percaya sikap baik kepada rekan kerja, akan memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim.

Tabel 10 Indikator Sikap (KO.6)

Item	Kategori	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saat ini saya miliki, untuk pengembangan karir	STS	0	0	0%	4,2
	TS	2	4	6,7%	
	R	2	6	6,7%	
	S	14	56	46,6%	
	SS	12	60	40%	

Jumlah	30	126	100%
--------	----	-----	------

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Tabel IV.10 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden memilih kategori setuju (S) dengan persentase sebesar 46,6% (empat puluh enam koma enam) persen dan nilai rata-rata jawaban yaitu 4,2 (empat koma dua) yang termasuk kedalam kategori penilaian tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa Pegawai Kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saat ini dimiliki, untuk pengembangan karir.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja memiliki 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Bangunan Tempat Kerja, Peralatan Kerja yang Memadai dan Fasilitas.

a. Indikator Bangunan Tempat Kerja

Tabel 11 Indikator Bangunan Tempat Kerja (LK.1)

Item	Kategori	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Gedung yang Digunakan untuk Bekerja telah memperhitungkan tentang keselamatan pegawai	STS	1	1	3,4%	3,9
	TS	0	0	0%	
	R	7	21	23,3%	
	S	15	60	50%	
	SS	7	35	23,3%	
Jumlah		30	117	100%	

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Tabel 11 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden memilih kategori setuju (S) dengan persentase sebesar 50% (lima puluh) persen dan nilai rata-rata jawaban yaitu 3,9 (empat koma sembilan) yang termasuk kedalam kategori penilaian tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa gedung yang digunakan untuk bekerja telah memperhitungkan tentang keselamatan pegawai.

Tabel 12 Indikator Bangunan Tempat Kerja (LK.2)

Item	Kategori	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Ruang kerja yang saya gunakan sangat mendukung aktivitas pekerjaan saya dengan penerangan yang baik	STS	0	0	0%	4,2
	TS	0	0	0%	
	R	2	6	6,6%	
	S	20	80	66,7%	
	SS	8	40	26,7%	
Jumlah		30	126	100%	

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Tabel IV.12 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden memilih kategori setuju (S) dengan persentase sebesar 66,7% (enam puluh enam koma tujuh) persen dan nilai rata-rata jawaban yaitu 4,2 (empat koma dua) yang termasuk kedalam kategori penilaian

tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa ruang kerja yang digunakan sangat mendukung aktivitas pekerjaan dengan penerangan yang baik.

b. Indikator Peralatan Kerja yang Memadai

Tabel 13 Indikator Peralatan Kerja yang Memadai (LK.3)

Item	Kategori	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Kantor Kecamatan Airgegas menyediakan segala peralatan yang mendukung aktivitas kerja saya	STS	0	0	0%	3,93
	TS	2	4	6,7%	
	R	5	15	16,7%	
	S	16	64	53,3%	
	SS	7	35	23,3%	
Jumlah		30	118	100%	

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Tabel 13 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden memilih kategori setuju (S) dengan persentase sebesar 53,3% (lima puluh tiga koma tiga) persen dan nilai rata-rata jawaban yaitu 3,93 (tiga koma sembilan puluh tiga) yang termasuk kedalam kategori penilaian tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa Kantor Kecamatan Airgegas menyediakan segala peralatan yang mendukung aktivitas kerja pegawainya.

Tabel 14 Indikator Peralatan Kerja yang Memadai (LK.4)

Item	Kategori	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Kantor Kecamatan Airgegas menyediakan penyejuk udara di tempat kerja, untuk menunjang aktivitas kerja	STS	0	0	0%	3,9
	TS	3	6	10%	
	R	5	15	16,6%	
	S	14	56	46,7%	
	SS	8	40	26,7%	
Jumlah		30	117	100%	

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Tabel 14 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden memilih kategori setuju (S) dengan persentase sebesar 46,7% (empat puluh enam koma tujuh) persen dan nilai rata-rata jawaban yaitu 3,9 (tiga koma sembilan) yang termasuk kedalam kategori penilaian tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa Kantor Kecamatan Airgegas menyediakan penyejuk udara (AC atau kipas) di tempat kerja, untuk menunjang aktivitas kerja.

c. Indikator Fasilitas

Tabel 15 Indikator Fasilitas (LK.5)

Item	Kategori	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Kantor Kecamatan Airgegas menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dalam mendukung aktivitas kerja	STS	0	0	0%	3,8
	TS	4	8	13,3%	
	R	6	18	20%	
	S	12	48	40%	
	SS	8	40	26,7%	

Jumlah	30	114	100%
--------	----	-----	------

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Tabel 15 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden memilih kategori setuju (S) dengan persentase sebesar 40% (empat puluh) persen dan nilai rata-rata jawaban yaitu 3,8 (tiga koma delapan) yang termasuk kedalam kategori penilaian tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa Kantor Kecamatan Airgegas menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dalam mendukung aktivitas kerja (fas: kesehatan, pantry, keamanan, tempat duduk, alarm kebakaran).

Tabel 16 Indikator Fasilitas (LK.6)

Item	Kategori	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Kantor Kecamatan Airgegas menyediakan petugas yang menjaga kebersihan dan kenyamanan fasilitas yang tersedia, sehingga memberikannyakenyamanan pegawai dalam bekerja	STS	1	1	3,3%	3,83
	TS	4	8	13,3%	
	R	3	9	10%	
	S	13	52	43,4%	
	SS	9	45	30%	
Jumlah		30	115	100%	

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Tabel 16 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden memilih kategori setuju (S) dengan persentase sebesar 43,4% (empat puluh tiga koma empat) persen dan nilai rata-rata jawaban yaitu 3,83 (tiga koma delapan puluh tiga) yang termasuk kedalam kategori penilaian tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa Kantor Kecamatan Airgegas menyediakan petugas yang menjaga kebersihan dan kenyamanan fasilitas yang tersedia, sehingga memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja.

3. Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai memiliki 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Kualitas, Kuantitas dan Ketepatan Waktu.

a. Indikator Kualitas

Tabel 17 Indikator Kualitas (KK.1)

Item	Kategori	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya selalu melakukan pekerjaan dengan teliti	STS	0	0	0%	4,46
	TS	0	0	0%	
	R	0	0	0%	

	S	16	64	53,3%
	SS	14	70	46,7%
Jumlah		30	134	100%

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Tabel 17 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden memilih kategori setuju (SS) dengan persentase sebesar 53,3% (lima puluh tiga koma tiga) persen dan nilai rata-rata jawaban yaitu 4,46 (empat koma empat puluh enam) yang termasuk kedalam kategori penilaian tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa para pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan teliti.

Tabel 18 Indikator Kualitas (KK.2)

Item	Kategori	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya selalu kecakapan Memperhatikan dalam menyelesaikan Pekerjaan	STS	0	0	0%	4,4
	TS	0	0	0%	
	R	1	3	3,4%	
	S	16	64	53,3%	
	SS	13	65	43,3%	
Jumlah		30	132	100%	

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Tabel 18 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden memilih kategori setuju (S) dengan persentase sebesar 53,3% (lima puluh tiga koma tiga) persen dan nilai rata-rata jawaban yaitu 4,4 (empat koma empat) yang termasuk kedalam kategori penilaian tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa para pegawai selalu memperhatikan kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Indikator Kuantitas

Tabel 19 Indikator Kuantitas (KK.3)

Item	Kategori	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Sarana dan prasarana yang disediakan oleh Kantor Kecamatan Airgegas, selalu saya gunakan sesuai dengan fungsinya	STS	0	0	0%	4,43
	TS	0	0	0%	
	R	2	6	6,7%	
	S	13	52	43,3%	
	SS	15	75	50%	
Jumlah		30	133	100%	

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Tabel 19 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden memilih kategori setuju (S) dengan persentase sebesar 43,3% (empat puluh tiga koma tiga) persen dan nilai rata-rata jawaban yaitu 4,43 (empat koma empat puluh tiga) yang termasuk kedalam kategori penilaian tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa sarana dan prasarana yang disediakan oleh Kantor Kecamatan Airgegas, selalu digunakan para pegawai sesuai dengan fungsinya.

Tabel 20 Indikator Kuantitas (KK.4)

Item	Kategori	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Pekerjaan yang saya selesaikan selalu sesuai	STS	0	0	0%	
	TS	1	2	3,3%	

dengan standar yang ditentukan	R	0	0	0%	3,93
	S	16	64	53,4%	
	SS	13	52	43,3%	
Jumlah		30	118	100%	

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Tabel IV.20 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden memilih kategori setuju (S) dengan persentase sebesar 53,4% (lima puluh tiga koma empat) persen dan nilai rata-rata jawaban yaitu 3,93 (tiga koma sembilan puluh tiga) yang termasuk kedalam kategori penilaian tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa pekerjaan yang diselesaikan para pegawai selalu sesuai dengan standar yang ditentukan.

c. Indikator Ketepatan Waktu

Tabel 21 Indikator Ketepatan Waktu (KK.5)

Item	Kategori	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya selalu menyelesaikan Pekerjaan yang diberikan sesuai jadwal yang telah ditentukan	STS	1	1	3,3%	3,83
	TS	0	0	0%	
	R	2	6	6,7%	
	S	14	56	46,7%	
	SS	13	52	43,3%	
Jumlah		30	115	100%	

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Tabel 21 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden memilih kategori setuju (S) dengan persentase sebesar 46,7 (empat puluh enam koma tujuh) persen dan nilai rata-rata jawaban yaitu 3,83 (tiga koma delapan puluh tiga) yang termasuk kedalam kategori penilaian tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa para pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai jadwal yang telah ditentukan.

Tabel 22 Indikator Ketepatan Waktu (KK.6)

Item	Kategori	Frekuensi	nilai	Persentase	Mean
Saya selalu bersedia untuk melakukan lembur kerja, saat kantor Kecamatan Airgegas membutuhkan	STS	1	1	3,3%	4,13
	TS	2	4	6,6%	
	R	0	0	0%	
	S	16	64	53,4%	
	SS	11	55	36,7%	
Jumlah		30	124	100%	

Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024

Tabel 22 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden memilih kategori setuju (S) dengan persentase sebesar 53,4% (lima puluh tiga koma empat) persen dan nilai rata-rata jawaban yaitu 4,13 (empat koma tiga belas) yang termasuk kedalam kategori penilaian tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa para pegawai selalu bersedia untuk melakukan lembur kerja, saat Kantor Kecamatan Airgegas membutuhkan.

Deskripsi Variabel

Analisis deskripsi variabel ini bertujuan untuk mengetahui jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan pada instrumen penelitian. Berikut merupakan tanggapan terhadap tiap variabel.

Tabel 23 Sebaran dan Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean
KO1	30	1	5	4,13
KO2	30	1	5	3,47
KO3	30	1	5	4,07
KO4	30	1	5	3,17
KO5	30	1	5	3,93
KO6	30	1	5	4,10
LK1	30	1	5	2,43
LK2	30	1	5	4,00
LK3	30	1	5	3,27
LK4	30	1	5	3,80
LK5	30	1	5	2,80
LK6	30	1	5	3,20
KK1	30	1	5	3,73
KK2	30	1	5	3,63
KK3	30	1	5	2,73
KK4	30	1	5	3,67
KK5	30	1	5	4,33
KK6	30	1	5	3,30
Valid N (listwise)	30			

Sumber: Olahan Peneliti dengan SPSS 27, 2024

Tabel IV.23 diatas menggambarkan sebaran dan statistik deskriptif, dari tabel tersebut diketahui jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 30 orang. Nilai minimum dalam variabel ini keseluruhan indikator memiliki nilai minimum 1 yang berarti bahwa jawaban terendah dari 30 responden adalah sangat tidak setuju dan untuk nilai maksimum dalam variabel ini keseluruhan indikator memiliki nilai maksimum 5 yang berarti bahwa jawaban tertinggi dari 30 responden adalah sangat setuju.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap kompetensi sebesar 3,81. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap lingkungan kerja sebesar 3,25. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap kinerja karyawan sebesar 3,57.

Hasil dan Analisis Data

1. Uji Validitas

Dimulai dengan pengujian validitas, peneliti mengumpulkan data dari 30 responden. Mereka kemudian dapat mengevaluasi validitas masing-masing indikator dengan menggunakan Pearson Correlation. Berdasarkan variabel yang digunakan penelitian ini. Untuk menyimpulkan bahwa pernyataan yang berkaitan dengan penelitian ini valid, indikator harus memiliki R-Hitung yang lebih besar dari R-Tabel pada kolom korelasi Pearson.

Tabel di bawah ini menunjukkan semua hasil yang dapat dimasukkan ke dalam tabel analisis uji validitas:

Tabel 24 Hasil Analisis Validitas Kompetensi

Correlations		
		KO
KO1	Pearson Correlation	.841
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KO2	Pearson Correlation	.745
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KO3	Pearson Correlation	.804
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KO4	Pearson Correlation	.659
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KO5	Pearson Correlation	.787
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KO6	Pearson Correlation	.652
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Sumber: Olahan Peneliti dengan SPSS 27, 2024

Tabel 25 Hasil Analisis Validitas Lingkungan Kerja

Correlations		
		LK
LK1	Pearson Correlation	.651
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK2	Pearson Correlation	.503
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
LK3	Pearson Correlation	.766
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK4	Pearson Correlation	.502
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
LK5	Pearson Correlation	.725
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK6	Pearson Correlation	.597
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Sumber: Olahan Peneliti dengan SPSS 27, 2024

Tabel 26 Hasil Analisis Validitas Kinerja Karyawan

Correlations		
		KK
KK1	Pearson Correlation	.794
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK2	Pearson Correlation	.662
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK3	Pearson Correlation	.615
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK4	Pearson Correlation	.787
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK5	Pearson Correlation	.500
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
KK6	Pearson Correlation	.662
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Sumber: Olahan Peneliti dengan SPSS 27, 2024

Karena semua nilai R-hitungnya lebih besar dari R-tabel, hasil pengolahan dari ketiga tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan dalam kuesioner dapat dianggap valid untuk mengukur instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Besaran nilai r table pada penelitian ini dengan jumlah responden 30 orang dan df 28 (30-2) sebesar 0,306. Dalam uji validitas juga ditentukan bahwa batas nilai R-Hitung adalah minimal 0,300 untuk dapat dinyatakan valid. Selain itu Nilai signifikasinya $< 0,050$ artinya semua item pertanyaan valid.

Maka, analisis data pada penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan seluruh indikator dalam kuesioner tersebut benar-benar mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian ini. Seluruh indikator pernyataan dalam instrumen penelitian memberikan pernyataan yang memenuhi nilai yang telah disyaratkan atau dapat disimpulkan indikator pernyataan dalam test adalah valid (Priyastama, 2017).

2. Uji Reliabilitas

Peneliti menggunakan data dari seratus responden untuk melakukan pengujian reliabilitas. Tujuan dari uji reliabilitas pengukuran variabel adalah untuk mengetahui apakah indikator cukup tepat untuk mengukur konstruk (Priyastama, 2017). Kriterianya, Cronbach's Alpha, digunakan untuk mengevaluasi konsistensi reliabilitas internal, yang memberikan estimasi reliabilitas berdasarkan interkorelasi indikator variabel yang diteliti. Reliabilitas bervariasi antara 0,60 hingga 1,00, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan tingkat reliabilitas yang lebih tinggi.

Secara umum pedoman dalam uji Reliabilitas konstruk adalah direkomendasikan nilai angka reliabilitas (Cronbach's Alpha) di atas 0,60 dapat diterima dan dianggap memuaskan karena menunjukkan reliabilitas tinggi yang baik. Nilai reliabilitas di bawah 0,60

menunjukkan kurangnya reliabilitas konsistensi internal. Tabel IV.5 berikut berisi hasil analisis reliabilitas variabel yang dipilih oleh peneliti:

Tabel 27 Hasil Analisis Reliabilitas Variabel

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompetensi	.832	6
Lingkungan Kerja	.682	6
Kinerja Karyawan	.749	6

Sumber: Olahan Peneliti dengan SPSS 27, 2024

Hasil lengkap dapat dilihat pada tabel 27 di atas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh konstruk adalah di atas 0,60 yang menunjukkan bahwa konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria yang sudah sesuai persyaratan. Semua indikator variabel juga valid, yang menunjukkan bahwa variabel penelitian dalam kuesioner telah memenuhi pengujian. Hasil ini dapat diterima dan menunjukkan bahwa jika indikator pernyataan kuesioner diberikan kepada responden yang sama atau berbeda, hasilnya akan cukup kredibel, konsisten, dan relevan untuk mengukur variabel yang dimaksud.

Selain itu, fakta bahwa seluruh nilai R-Hitung berada di atas R-Tabel menunjukkan bahwa indikator tersebut benar-benar mengukur apa yang ingin dicapai oleh penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian adalah valid dan dapat digunakan selama tahap pengolahan data berikutnya.

3. Hasil Uji Asumsi Data

Sebelum dilakukan uji hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi. Uji asumsi ini bertujuan untuk menguji suatu data apakah data memenuhi syarat untuk di analisis atau tidak. Uji asumsi yang dilakukan peneliti menggunakan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan berasal dari populasi dengan distribusi normal. Penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov untuk uji normalitas. Apabila $\alpha = 0,050$, alat ukur dianggap signifikan. Ini berarti bahwa jika nilai p lebih besar dari 0,050, maka sampel yang digunakan oleh peneliti berasal dari populasi yang berdistribusi normal; sebaliknya, jika nilai p kurang dari 0,050, maka sampel yang digunakan oleh peneliti bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 28 Uji Asumsi Klasik Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.28175776
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.080
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Olahan Peneliti dengan SPSS 27, 2024

Dari 30 data, Tabel 28 di atas menunjukkan hasil uji normalitas yang dilakukan dengan teknik Kolomogronov-Smirnov Z dan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa nilai asymp. sig (signifikansi) dengan nilai probabilitas 0,200 lebih besar dari 0,050, yang berarti bahwa nilai probabilitas harus lebih besar dari 0,050 karena tingkat kepercayaan adalah 95%. Dengan demikian, nilai data penelitian ini semuanya terdistribusi normal, dengan tidak ada data ekstrim atau outlier yang mengganggu (Priyastama, 2017).

b. Uji Multikolinearitas

Dalam uji analisis regresi linear berganda, uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan yang sangat kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam model regresi. Nilai faktor penginflasi variabel, atau VIF, dalam model regresi diamati; jika nilai VIF lebih besar dari 1 serta lebih kecil dari 5 dan toleransi lebih besar dari 0,100, maka tidak ada multikolinearitas. Data untuk setiap variabel diolah menggunakan SPSS. Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 29 Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KO	.690	1.449
	LK	.690	1.449
a. Dependent Variable: KK			

Dilihat dari data tabel 29 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam seluruh variabel, karena nilai VIF Kompetensi (KO) adalah $1 < 1,449 < 5$ dan nilai VIF Lingkungan Kerja (LK) adalah $1 < 1,449 < 10$. Selain itu, dapat disimpulkan bahwa nilai Toleransi seluruh variabel adalah 0,690 lebih

besar dari 0,100.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 30 Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.373	1.654		2.040	.051
	KO	-.051	.078	-.151	-.655	.518
	LK	.026	.084	.072	.312	.757

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olahan Peneliti dengan SPSS 27, 2024

Output tabel IV.30 di atas dengan Uji Glejser memperlihatkan bahwa pengaruh kedua variabel independen dengan ABS_RES memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan tak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 31 Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas Spearman's Rho

Correlations			
			Unstandardized Residual
Spearman's rho	KO	Correlation Coefficient	.095
		Sig. (2-tailed)	.619
		N	30
	LK	Correlation Coefficient	-.029
		Sig. (2-tailed)	.877
		N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olahan Peneliti dengan SPSS 27, 2024

Output tabel IV.31 dengan Uji Spearman's Rho di atas menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi; hubungan antara kedua variabel independen dan Residual Unstandardized memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,050.

4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 32 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.893	3.089		.289	.775
	KO	.371	.146	.355	2.545	.017
	LK	.616	.158	.545	3.912	<.001

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Olahan Peneliti dengan SPSS 27, 2024

Persamaan regresi yang dapat diperoleh berdasarkan hasil persamaan yang ditunjukkan dalam tabel IV.32 di atas adalah sebagai berikut:

$$KK = C + KO + LK$$

$$KK = 0,893 + 0,371 + 0,616$$

KK adalah kinerja karyawan, dengan C adalah nilai konstanta dan dua variabel independen: KO adalah kompetensi dan LK adalah lingkungan kerja. Terlihat pada kolom sig. kedua variabel independen bahwa seluruh nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050 sehingga koefisien regresi signifikan atau masing-masing variabel independent yaitu kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis persamaan regresi linier berganda sebelumnya menunjukkan bahwa nilai konstanta 0,893 menunjukkan bahwa ada angka positif. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan berubah sebesar 89,30% jika koefisien regresi kompetensi dan lingkungan kerja sama sekali nol.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis koefisien regresi kompetensi, ditemukan nilai koefisien regresi yang menunjukkan angka positif sebesar 0,371.

Hasil ini menunjukkan bahwa jika satu satuan variabel kompetensi meningkat dengan variabel lingkungan kerja yang diasumsikan konstan, itu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 37,10%. Berdasarkan analisis koefisien regresi kompetensi, ditemukan nilai koefisien regresi yang menunjukkan angka positif sebesar 0,371.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis koefisien regresi lingkungan kerja, ditemukan nilai koefisien regresi yang menunjukkan angka positif sebesar 0,616. Hasil ini menunjukkan bahwa jika satu satuan variabel lingkungan kerja meningkat dengan variabel lingkungan kerja yang diasumsikan konstan, itu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 61,60%. Berdasarkan analisis koefisien regresi lingkungan kerja, ditemukan nilai koefisien regresi yang menunjukkan angka positif sebesar 0,616.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Pengaruh Simultan

Tabel 33 Uji F (Pengaruh Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550.872	2	275.436	23.811	<.000
	Residual	312.328	27	11.568		
	Total	863.200	29			
a. Dependent Variable: KK						
b. Predictors: (Constant), LK, KO						

Sumber: Olahan Peneliti dengan SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel IV.33 di atas, dapat dilihat bahwa secara bersamaan terdapat pengaruh pada kinerja karyawan (KK) oleh kompetensi (KK) dan lingkungan kerja (LK). Dari hasil ini, kami menemukan bahwa F hitung sebesar

23,811 lebih besar dari F tabel sebesar 3,354, dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000, yang dapat dilihat dari fakta bahwa nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050. Oleh karena itu, peneliti dapat menggunakan model regresi untuk memprediksi kinerja karyawan. Karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,050 dan F hitung lebih besar dari F tabel maka dapat disimpulkan kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Pengaruh Parsial

Tabel 34 Uji T (Pengaruh Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.893	3.089		.289	.775
	KO	.371	.146	.355	2.545	.017
	LK	.616	.158	.545	3.912	<.001
a. Dependent Variable: KK						

Sumber: Olahan Peneliti dengan SPSS 27, 2024

Uji t (parsial) dapat digunakan untuk menunjukkan pengaruh kompetensi berdasarkan perhitungan angka signifikansi, di mana nilai p selalu kurang dari nilai α , yaitu 5% atau 0,050. Berdasarkan perhitungan angka signifikansi pengaruh kompetensi, tingkat signifikansi $0,017 < 0,050$ ditunjukkan dengan nilai t-hitung $2,545 > t$ -tabel 1,699 maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,050 dengan nilai t hitung $> t$ tabel.

Uji t (parsial) dapat digunakan untuk menunjukkan pengaruh lingkungan kerja berdasarkan perhitungan angka signifikansi, di mana nilai p selalu kurang dari nilai α , yaitu 5% atau 0,050. Berdasarkan perhitungan angka signifikansi pengaruh

lingkungan kerja, tingkat signifikansi $0,001 < 0,050$ ditunjukkan dengan nilai t- hitung $3,912 > t$ -tabel 1,699 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,050 dengan nilai t hitung $> t$ tabel.

6. Koefisien Determinasi

Tabel 35 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b		
Model	R	R Square
1	.799 ^a	.638
a. Predictors: (Constant), LK, KO		
b. Dependent Variable: KK		

Sumber: Olahan Peneliti dengan SPSS 27, 2024

R-Square 0,638, atau koefisien determinasi, tabel IV.35 menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja dapat bertanggung jawab atas 63,80% variabilitas kinerja karyawan, sedangkan variabel lain bertanggung jawab atas bagian yang tersisa. R-Square berada di rentang 0–1, yang menunjukkan bahwa semakin kecil R-Square semakin lemah hubungan antara kedua variabel tersebut.

Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh melalui pengisian kuesioner/angket melalui google form yang diisi oleh pegawai kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan, penulis menulis pembahasan untuk menjawab rumusan masalah, sehingga tujuan dalam penelitian ini dapat tercapai.

1. Gambaran Umum Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27 diperoleh nilai rata-rata analisis deskriptif variabel kompetensi sebesar 3,81 (tiga koma delapan puluh satu). Hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja sebesar 3,25 (tiga koma dua puluh lima). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap kinerja karyawan sebesar 3,57 (tiga koma lima puluh tujuh). Semua variabel masuk ke dalam kategori penilaian tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi dan lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan.

Kemudian penulis menemukan bahwa pada variabel kompetensi didapatkan nilai tanggapan responden tertinggi ada pada instrumen KO.1 dengan persentase sebesar 4,13 (empat koma tiga belas) persen dan terendah ada pada instrumen KO.4 dengan persentase sebesar 3,17 (tiga koma tujuh belas) persen. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan perlu ditingkatkan untuk pengerjaan yang lebih efektif dan efisien. Kemudian pada variabel lingkungan kerja, penulis mendapatkan nilai tanggapan responden tertinggi ada pada instrumen LK.2 dengan persentase sebesar 4,00 (empat koma nol nol) persen dan terendah ada pada instrumen LK.1 dengan persentase sebesar 2,43 (dua koma empat puluh tiga) persen. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan perlu ditingkatkan untuk kenyamanan para pegawai saat bekerja.

Pada variabel terakhir yaitu kinerja karyawan, didapatkan nilai tanggapan responden tertinggi ada pada instrumen KK.5 dengan persentase sebesar 4,33 (empat koma tiga puluh tiga) persen dan terendah ada pada instrumen KK.3 dengan persentase sebesar 2,73 (dua koma tujuh puluh tiga) persen. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan perlu ditingkatkan untuk produktivitas pegawai dapat tercapai dengan semestinya.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis didapatkan hasil bahwa variable kompetensi secara parsial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan. Ini dibuktikan dengan perhitungan analisis kuantitatif, dimana hasil perhitungan thitung untuk kompetensi sebesar 2,545 (dua koma lima ratus empat puluh lima) lebih kecil dari ttabel dengan nilai sebesar 1,699 (satu koma enam ratus sembilan puluh sembilan). Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,050 dengan nilai thitung > ttabel.

Kemudian dibuktikan dengan perhitungan regresi linear yang mendapatkan hasil koefisien variabel kompetensi sebesar 0,371 (nol koma tiga ratus tujuh puluh satu). Hasil ini menunjukkan bahwa jika satu satuan variabel kompetensi meningkat dengan variabel lingkungan kerja yang diasumsikan konstan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 37,10%. Berdasarkan analisis koefisien regresi kompetensi, ditemukan nilai koefisien regresi yang menunjukkan angka positif sebesar 0,371.

Bila dihubungkan dengan temuan dalam penelitian ini yang berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner kompetensi, dimana dari hasil jawaban responden didapatkan bahwa kompetensi lebih ditentukan dengan pengalaman, pemahaman diri dan situasi yang

dihadapi. Karena memang pada dasarnya kompetensi lebih berfokus pada karakter kinerja dari para karyawan kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan itu sendiri.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maman Sulaeman (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pataruman Kota Banjar, menunjukkan terdapat hasil pengaruh yang signifikan kompetensi PNS terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 58,47%. Kemudian juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Novriyanti (2019) dengan judul penelitian pengaruh kompetensi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Harkat, menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Bank Muamalat Harkat, berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja yang ditunjukkan. Novriyanti (2019) pada penelitiannya menyebutkan semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan. Ini dibuktikan dengan perhitungan analisis kuantitatif, dimana hasil perhitungan thitung untuk lingkungan kerja sebesar 3,912 (tiga koma Sembilan ratus dua belas) lebih besar dari ttabel dengan nilai sebesar 1,699 (satu koma enam ratus sembilan puluh sembilan). Sedangkan untuk tingkat signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,001 (nol koma nol nol satu) lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,050. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,050 dengan nilai thitung > ttabel.

Kemudian dibuktikan dengan perhitungan regresi linear yang mendapatkan hasil koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,616 (nol koma enam ratus enam belas). Nilai koefisien tersebut yang mengindikasikan pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan. Maka dari penjelasan tersebut dapat diartikan, jika variabel lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan. juga akan meningkat dan sebaliknya.

Bila dihubungkan dengan temuan dalam penelitian ini yang berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner lingkungan kerja, dimana dari hasil jawaban responden didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja lebih ditentukan dengan pengamatan budaya lingkungan kerja serta berinteraksi dan berdiskusi dengan rekan kerja sekantor.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Usman I. (2021) dengan judul penelitian The Influence of Competence, Experience and Work Environment on Employee Performance, hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel kompetensi, pengalaman, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ronal (2019) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Dalam hasil penelitiannya, menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis didapatkan hasil bahwa

kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan. Ini dibuktikan dengan perhitungan analisis kuantitatif, dimana didapatkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,000 (nol koma nol nol nol) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf sig. 0,050 (nol koma nol lima puluh). Maka dapat diartikan bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak. Maka artinya jika variabel kompetensi dan lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan juga akan meningkat dan sebaliknya jika kompetensi dan lingkungan kerja menurun maka kinerja pegawai kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan juga akan menurun.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Rivai Makduani (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja, dengan total 25,2%. Serta mendukung penelitian yang dilakukan Effendhi, Gita Kharisma dan Sulastris Irbayuni (2023) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan lingkungan kerja yang mendukung kegiatan pekerjaan akan memberikan jaminan kerja yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan penulis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan, artinya dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja akan meningkat.
2. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan, artinya bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang ada disekitar tempat kerja maka kinerja akan meningkat.
3. Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan.

Saran

- a. Pemerintah Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi keahlian, pengetahuan dan sikap dengan mengadakan pelatihan yang sesuai dengan job desk masing-masing pegawai untuk membuat pegawai semakin bersemangat dalam bekerja dan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi karena adanya bekal kompetensi yang dimiliki dengan harapan tercapainya peningkatan produktivitas.

- b. Pemerintah Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan diharapkan dapat meningkatkan lingkungan kerja karena perlu mendapat perhatian agar para karyawan dapat bekerja dengan lancar, aman dan nyaman. Salah satunya penggunaan Wi-Fi. Seiring dengan perkembangan zaman, hampir keseluruhan pekerjaan serba digital dan pasti memerlukan adanya akses internet, maka penggunaan Wi-Fi menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dan ditindak lanjuti.
- c. Pemerintah Kecamatan Airgegas Kabupaten Bangka Selatan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai kantor agar tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari, 1994. Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi, Edisi 4. Yogyakarta. BPFE UGM.
- Anastasia Diana dan Lilis Setiawati. 2017. Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis Standar Akuntansi Keuangan Terbaru. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Apridani, A., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 82- 88.
- Arthur, J, Kaeown. 1999. Dasar-Dasar Manajemen Keuangan. Jakarta: Salemba Empat.
- bali.bisnis.com 5 januari 2022
- Bambang Riyanto. 2008. Dasar–Dasar Pembelanjaan Perusahaan. Yogyakarta: BPFE.
- Basu, Swasta dan Irawan. 2008. Manajemen Pemasaran Modern. Yogyakarta: Liberty.
- Brigham, Eugene F. dan Joel F. Houston, 2001. Manajemen Keuangan, Edisi 8, Erlangga, Jakarta.
- Bukhori, Iqbal dan Raharja. 2012. Pengaruh ukuran perusahaan dan tata kelola perusahaan yang baik terhadap kinerja keuangan. *Jurnal Akuntansi Diponegoro*.
- Daft, Richard. 2007. Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Daryanto. 2014. Pendekatan Pembelajaran Saintifik Kurikulum 2013. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Devina Lasih Tomiani. 2018. Pantai Popoh Sebagai Potensi Destinasi Wisata Syariah di Tulungagung: Studi Kelayakan [Tesis]. Tulungagung: Institut Islam Negeri (ID).
- Dewi, A. M., & Handaruwati, I. 2018. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di CV Marthani. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 1-22.
- Eugene F, Brigham dan Joel F. 2011. Dasar-Dasar Manajemen Keuangan Edisi Kesebelas. Salemba Empat, Jakarta.
- Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Garrison, dkk. 2013. Akuntansi Manajerial Edisi 14 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Halim, A. dan Syam, M. 2011. Akuntansi Keuangan Daerah. Salemba Empat. Jakarta.
- Hanafi, M. 2008. Manajemen Keuangan. Edisi 1. BPFE: Yogyakarta.
- Hansen, Don R dan Maryanne M. Mowen. 2000. Ancella A. Hermawan adalah penerjemah Akuntansi Manajemen. Jilid dua, Edisi Keempat. Erlangga di Jakarta.
- Hardiyansyah. 2011. Konsep, dimensi, indikator, dan implementasi kualitas pelayanan publik. Gava Media, Yogyakarta.
- Haruman, Tendi. 2007. Konferensi Nasional Riset Manajemen PPM, “Manajemen di Era Globalisasi,” “Pengaruh Keputusan Keuangan dan Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan.” halaman 1–20. Bandung.
- Hernawan, E. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173- 180.
- Kasmir. 2010. Pengantar Manajemen Keuangan. Jakarta: Kencana
- Kotler dan Armstrong. 2008. Prinsip-prinsip Pemasaran 2. (edisi12). Jakarta: Erlangga.

- Kotler dan Philip. 2011. *Manajemen Pemasaran di Indonesia* (edisi 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Kotler Phillip, 2009, *Manajemen Pemasaran*, Edisi Millenium, Jilid 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Kotler, Philip and Armstrong, G. 2012. *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Edisi 13. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, Phillip dan Keller, K. 2009, *Manajemen Pemasaran*. Jilid 1, Edisi Kedua Belas. Indeks, Jakarta.
- Lovelock, Christoper., Jochen, Wirtz., & Jacky, Mussry. 2010. Erlangga Publishers, Jakarta, *Pemasaran Jasa: Sebuah Perspektif Indonesia*, Jilid 1.
- Makduani, R. 2020. Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Ilmiah Tarbiyah Umat*, 10(1), 1-18.
- Malayu, Hasibuan. 2008. *Dasar-dasar Keuangan*. Pada cetakan ketiganya. Literasi Bumi di Jakarta.
- Martono, dan Harjito, D. Agus. 2005. *administrasi uang*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Penerbit Ekonisia.
- Mulyadi, 2011. *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2015. *Rekayasa, Konsep, dan Manfaat Akuntansi Manajemen*. Salemba Empat di Jakarta
- Mutiara, N. A., & Kartawinata, B. R. 2015. Dampak Investasi Modal terhadap Margin Keuntungan. *Jurnal Fakultas Bisnis dan Komunikasi Telkom University*, Volume 6.
- Myers, J.E., Sweeney, T.J., & Witmer, J.M. 2000. "Wellness Wheel" Wellness Counseling: An All-encompassing Approach to Treatment Design 251-266 in *Journal of Counseling and Development*, 78(3).
- Naa, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176.
- Paturusi, Samsul A, 2001 *Penataan Ruang Kawasan Pariwisata: Materi Kuliah Perencanaan Kawasan Pariwisata Universitas Udayana Denpasar*, Program Pascasarjana Bali,
- Pusada, C., Fitriah, W., Candra, M., & Pematang, A. 2023. The Effect of Competence and Work Environment on Employee Performance PT. PP London Sumatra Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat. In *Proceedings International Conference on Business, Economics & Management* (No. 1, pp. 715-722).
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature view pengorganisasian: SDM, tujuan organisasi dan struktur organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286-299.
- Rangkuti, Freddy. 2016. *Strategi Promosi yang Kreatif dan Analisis Kasus Integrated Marketing Communication*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Setiyawan, Budi Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2 No 2. Hal: 181 – 198.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. 2020. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Silaen, S. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Siregar, S., 2010. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers. Sondang Siagian, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia, Jakarta.
- Spencer, M. Lyle & Spencer, M. Signe., 1993. *Competence at Work.*, Canada: JohnWiley & Sons, Inc.
- Sri Suryanovi (2008). *Jurnal Kementerian Keuangan RI*. Oktober 2008, *Akuntansi Pemerintahan*, vol. 3, tidak. 1, Basis Kas dan Basis Akrua.
- Suharno, 2010. *Pokok-Pokok Kebijakan Publik*. UNY Pers, Yogyakarta.
- Sukirno Edisi Ketiga, Sadono (2016), *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*. Raja Grafindo Persada di Jakarta
- Supriyati. 2016. Yogyakarta: Ando Offset. *Audit Laporan Keuangan Usaha Kecil dan Menengah Berbasis Akuntansi dan Perpajakan*.

- Suwithi, Ni Wayan. 2013. Industri Perhotelan, Jilid 1 Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan.
- Tjiptono, Fandy. 2015. Strategi Pemasaran. Yogyakarta: Andi.
- Widjarso, Bambang. 2009. Penerapan Basis Akrual Pada Akuntansi Pemerintah Indonesia: Sebuah Kajian Pendahuluan.