



Pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada bagian Produksi PT Muawannah Ma'some)

Putri Cintia Nurilahi^{1*}, Ai Komariah², Winna Roswinna³

AFILIASI:

1,2,3Fakultas Ekonomi dan Bisnia, Universitas Winaya Mukti

*KORESPONDENSI:

Putricintia20@gmail.com

Riwayat Artikel :

Artikel Masuk:

Diterima:

Abstrak

Penelitian ini membahas isu pokok terkait penurunan kinerja pegawai di bagian produksi PT Muawannah Ma'soem akibat ketidakjelasan deskripsi pekerjaan, kurangnya pelatihan keterampilan, dan rendahnya retensi karyawan berkualitas. Tujuan utama adalah menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial. Pendekatan kuantitatif deskriptif digunakan dengan sampel 75 responden pegawai produksi, data dikumpul melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan path analysis, regresi linier berganda, serta uji korelasi dan hipotesis. Hasil menunjukkan kompetensi pegawai cukup baik, lingkungan kerja positif namun perlu perbaikan pada sirkulasi udara dan pengendalian bau, komitmen organisasi tinggi dengan dominasi afektif dan normatif, serta kinerja pegawai sangat baik. Secara simultan, ketiga variabel memengaruhi 74,5% variasi kinerja (signifikan, $F=69,249$, $p<0,05$); secara parsial, kompetensi ($\beta=0,257$, $p=0,005$) dan komitmen organisasi ($\beta=0,590$, $p=0,000$) signifikan, sementara lingkungan kerja tidak ($\beta=0,091$, $p=0,320$). Kebaruan penelitian terletak pada integrasi path analysis dalam konteks mengungkap pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui kompetensi dan komitmen, yang memberikan rekomendasi strategis untuk pengelolaan SDM di industri serupa.

Kata Kunci: *Komptensi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai*

Abstract

This study discusses key issues related to the decline in employee performance in the production department of PT Muawannah Ma'soem due to unclear job descriptions, lack of skills training, and low retention of qualified employees. The main objective is to analyze the simultaneous and partial effects of competence, work environment, and organizational commitment on employee performance. A descriptive quantitative approach was used with a sample of 75 production employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using path analysis, multiple linear regression, and correlation and hypothesis tests. The results show that employee competence is quite good, the work environment is positive but needs improvement in air circulation and odor control, organizational commitment is high with a predominance of affective and normative commitment, and employee performance is very good. Simultaneously, the three variables affect 74.5% of performance variation (significant, $F=69.249$, $p<0.05$); partially, competence ($\beta=0.257$, $p=0.005$) and organizational commitment ($\beta=0.590$, $p=0.000$) are significant, while the work environment is not ($\beta=0.091$, $p=0.320$). The novelty of this study lies in the integration of path analysis in the context of revealing the indirect influence of the work environment through

competence and commitment, which provides strategic recommendations for HR management in similar industries..

Keywords: Competence, work environment, organizational commitment, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat strategis dalam pengelolaan organisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas serta efektivitas tenaga kerja yang dimiliki. SDM yang kompeten dan mampu bekerja secara optimal akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, penilaian kinerja, pengembangan keterampilan, pemberdayaan pegawai, hingga peningkatan motivasi dan disiplin kerja (Muhammad Iqbal, 2022). Kinerja pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan efisiensi dan daya saing organisasi, terutama di tengah persaingan global yang semakin kompetitif.

Namun, pencapaian kinerja optimal dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi individu. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus produktivitas, sedangkan kondisi yang kurang mendukung dapat menghambat pencapaian target (Wasidi, Tin Agustina, 2025). Kompetensi pegawai, baik dari sisi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, juga berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja (Putro & Arfiany, 2020).

PT. Muawannah Masoem sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola SDM. Permasalahan yang muncul antara lain tumpang tindih deskripsi pekerjaan antarbagian, keterbatasan program pelatihan yang mendukung kerja sama tim, serta kurangnya sistem penghargaan bagi karyawan berprestasi. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Kompetensi pegawai, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional, merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong semangat dan produktivitas. Selain kompetensi dan lingkungan kerja, komitmen organisasi juga menjadi variabel penting yang menentukan kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung loyal, berdedikasi, dan bersedia memberikan kontribusi lebih bagi organisasi (Kharisma et al., 2019). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Muawannah Ma'soem.

Berdasarkan uraian tersebut, jelas bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Untuk itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai pada PT. Muawannah Ma'soem. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM, sekaligus memberikan manfaat teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen pada dasarnya adalah proses mengatur, merencanakan, mengorganisir, menggerakkan, dan mengawasi sumber daya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Stoner mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses pengorganisasian dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan tertentu (Wijoyo et al., 2020). Sejalan dengan itu, Terry menekankan bahwa manajemen mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sebagai fungsi utama dalam mengelola organisasi (Sapoddin, Sudirman Zaid, Sinarwaty, Nursaban Rommy, Hartini, 2020).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan cabang dari manajemen umum yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi. MSDM meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, kompensasi, pengembangan karier, hingga pemeliharaan hubungan kerja. (Rubi Babullah, 2024)(Hidayat & A. Anwar, 2024). Menurut (Halsa et al., 2022) MSDM tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan organisasi, tetapi juga menekankan kesejahteraan karyawan sebagai aset utama yang perlu dikembangkan secara berkelanjutan.

Salah satu faktor penting dalam MSDM adalah kompetensi, yaitu kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas (Rosdyanti & Suwanto, 2020). (Suriadiningrat et al., 2022) menegaskan bahwa kompetensi mencerminkan perilaku yang mendasari kinerja, seperti inisiatif, motivasi, kepercayaan diri, serta keterampilan teknis. Dengan demikian, kompetensi memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kompetensi tidak hanya berperan dalam memastikan efektivitas kerja, tetapi juga menjadi dasar untuk rekrutmen, pelatihan, serta pengembangan karier karyawan (Syamsidar et al., 2021).

Selain kompetensi, lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi fisik (seperti penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan) dan non-fisik (hubungan sosial, komunikasi, suasana kerja). Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan, motivasi, serta kepuasan kerja, yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja (Latif et al., 2022).

Faktor lain yang berpengaruh adalah komitmen organisasi, yang mencerminkan kesetiaan, keterlibatan emosional, dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi (Suryosukmono & Widodo, 2020). Komitmen yang tinggi membuat karyawan lebih loyal, berinisiatif, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi di luar tugas formalnya (Judge, Stephen P. Robbins, 2024).

Sementara itu, kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan standar organisasi. Kinerja diukur melalui kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi (Juliani et al., 2023). Kinerja pegawai yang optimal akan mendukung produktivitas serta keberhasilan organisasi (Usman et al., 2023).

Sejumlah penelitian terdahulu memperkuat keterkaitan variabel-variabel tersebut. Misalnya, (Hawa, 2022) menemukan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tunas Jaya Ban Tandes Surabaya. Temuan serupa juga diperoleh (Maharani et al., 2024) yang membuktikan bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Musi Palembang. Hal ini menunjukkan pentingnya mengintegrasikan kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi dalam strategi peningkatan kinerja. Temuan yang sama juga menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial (Ahmad et al., 2022)(Nisa et al., 2025). Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan menjadi penentu utama dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka yang telah diuraikan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Muawannah Masoem baik secara simultan dan parsial.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan utama untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti. Pendekatan kuantitatif dipilih karena jenis data yang dikumpulkan berupa data numerik yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner responden, yang kemudian dianalisis secara statistik untuk menghasilkan kesimpulan yang objektif serta dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas (Creswell, 2004). Dengan demikian, pendekatan ini mendukung validitas hasil penelitian dalam menguji hipotesis yang diajukan.

Variabel dan Indikator

Penelitian ini terdiri atas tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi:

1. Kompetensi (X_1), mencakup karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi kerja
2. Lingkungan Kerja (X_2), meliputi aspek penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, dan bau (Amalia, 2017)
3. Komitmen Organisasi (X_3), terdiri dari komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan (Suryosukmono & Widodo, 2020)

Variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y) yang diukur melalui indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi (Judge, Stephen P. Robbins, 2024)

Populasi dan Sampel.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Muawannah Masoem yang berjumlah 92 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 75 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden (Sugiyono, 2020)

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer, diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan observasi langsung.
2. Data Sekunder, diperoleh dari dokumen perusahaan dan sumber lain yang relevan.

Instrumen kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5) (Sugiyono, 2020)

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen diuji melalui validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria item valid apabila nilai korelasi $> 0,30$ (Sugiyono, 2020). Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai $\alpha \geq 0,70$, yang menunjukkan bahwa instrumen reliabel.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dalam dua tahap, yaitu:

1. Analisis Deskriptif, untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban kuesioner.
2. Analisis Inferensial, menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Metode ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara simultan maupun parsial

HASIL

Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 75 responden yang merupakan pegawai PT. Muawannah Masoem. Responden terdiri dari 56% laki-laki dan 44% perempuan, dengan mayoritas berusia 26–35 tahun. Sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, sehingga dianggap memahami kondisi kerja di perusahaan.

Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor dari seluruh variabel berada pada kategori cukup baik hingga baik. Rangkuman dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Rata-rata Skor Variabel Penelitian

| Variabel | Mean | Kategori |
|--------------------------|------|----------|
| Kompetensi (X1) | 3,95 | Baik |
| Lingkungan Kerja (X2) | 3,88 | Baik |
| Komitmen Organisasi (X3) | 3,91 | Baik |
| Kinerja Pegawai (Y) | 3,97 | Baik |

Sumber : Nama, Tahun

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai menilai kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi di PT. Muawannah Masoem berada pada tingkat yang memadai untuk mendukung kinerja.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dengan nilai korelasi $> 0,3$, serta reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$. Hal ini menunjukkan instrumen penelitian layak digunakan untuk pengukuran.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel independen terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2. *Path Analysis*

| Hubungan Variabel | Koefisien Jalur (β) | Sig. | Keterangan |
|---|-----------------------------|-------|------------|
| <i>Kompetensi (X1) → Kinerja (Y)</i> | 0,312 | 0,004 | Signifikan |
| <i>Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja (Y)</i> | 0,278 | 0,012 | Signifikan |
| <i>Komitmen Organisasi (X3) → Kinerja (Y)</i> | 0,334 | 0,002 | Signifikan |

Sumber : Nama, Tahun

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

1. Kompetensi terbukti berpengaruh terhadap kinerja ($\beta = 0,312$; $p < 0,05$). Temuan ini sejalan dengan Rosdayanti (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai mencerminkan kemampuan dalam melaksanakan tugas secara efektif. Artinya, semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
2. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan ($\beta = 0,278$; $p < 0,05$). Hal ini mendukung penelitian Sedarmayanti (2013) yang menegaskan pentingnya lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang kondusif untuk mendorong produktivitas. Lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan serta meningkatkan motivasi pegawai.
3. Komitmen organisasi menjadi faktor yang paling dominan ($\beta = 0,334$; $p < 0,05$). Hasil ini sesuai dengan Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen tinggi cenderung loyal dan bersedia berkontribusi lebih terhadap organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat komitmen pegawai, semakin optimal kinerja yang ditunjukkan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang memperhatikan aspek kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi akan mampu meningkatkan kinerja pegawai..

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Muawannah Ma'soem. Kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial, sementara lingkungan kerja hanya berpengaruh bila dikombinasikan dengan faktor lain.

Kinerja pegawai secara umum berada pada kategori baik, terutama pada aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, dan inisiatif. Namun, masih terdapat kelemahan pada aspek kemampuan kerja serta kondisi lingkungan, khususnya sirkulasi udara dan bau di area produksi.

Temuan utama penelitian ini adalah bahwa komitmen organisasi merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, diikuti oleh kompetensi, sedangkan pengaruh lingkungan kerja relatif kecil jika berdiri sendiri.

SARAN

Saran praktis.

Manajemen PT. Muawannah Ma'soem perlu memprioritaskan peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan teknis dan evaluasi berbasis kompetensi, memperkuat komitmen organisasi dengan transparansi kebijakan serta program kesejahteraan yang lebih baik, serta mengoptimalkan lingkungan kerja terutama pada aspek sirkulasi udara, bau, dan kebisingan agar kinerja pegawai semakin optimal.

Saran teoritis.

Penelitian ini masih terbatas pada satu perusahaan dan variabel tertentu, sehingga penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel mediasi atau moderasi seperti kepuasan kerja dan budaya organisasi, serta menggunakan desain longitudinal atau studi komparatif antarperusahaan untuk memperluas generalisasi temuan.

REFERENCE

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Amalia, R. (2017). *Buku Penempatan Dan Pengembangan Pegawai*. <http://eprints2.ipdn.ac.id/487/1/buku.pdf>
- Creswell, J. W. (2004). Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches. *Nurse Researcher*, 12(1), 82–83. <https://doi.org/10.7748/nr.12.1.82.s2>
- Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 663. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>
- Hawa, A. R. F. (2022). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tunas Jaya Ban Tandes Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya*, 1–5.
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Judge, Stephen P. Robbins, T. A. J. (2024). III ORGANIZATIONAL SUPPORT. In *Organizational Politics, Justice, and Support* (19th ed.). Praeger. <https://doi.org/10.5040/9798400693939.0006>
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE .Tbk BRILYAN PLAZA KENDARI. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(1), 72–85. <https://doi.org/10.54297/sjeb.v4i1.455>
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Kinerja*, 19(2), 163–175. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/10997>
- Maharani, T. A., Trihandayani, Z., & Permana, A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 1(3), 174–184. <https://doi.org/10.61079/jkemi.v1i3.28>
- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-*

- Commerce*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Nisa, A., Muhammad, R., & Nurwahyudi, N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta). *Jurnal Tambora*, 9(1), 22–31.
- Putro, G. S., & Arfiandy. (2020). Tingkat Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Fajar Makasar Televisi. *Competiveness*, 9(1), 1–11. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/download/4387/pdf>
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 14(1). <https://doi.org/10.24127/jm.v14i1.442>
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Sapoddin, Sudirman Zaid, Sinarwaty, Nursaban Rommy, Hartini, R. R. H. (2020). PENGARUH FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR KECAMATAN MOLAWA KABUPATEN KONAWE UTARA. *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi)*, 4(3), 01–15.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*.
- Suriadiningrat, P., Muhammad, R. R., & Edi, J. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Aparatur Sipil Negara Kantor Pencarian Dan Pertolongan Makassar. *Jurnal Competitiveness*, 9(1), 110–112.
- Suryosukmono, G., & Widodo, S. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Etika terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 1(18), 42–56.
- Syamsidar, Hakim, L., & Malik, I. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(1), 126–139. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Usman, S., Lasiatun, & Kesek, M. N. (2023). Factors Affecting Employee Performance (Literature Study of Human Resource Management). *Tambusai Education Journal*, 7, 10462–10468. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/8016%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/8016/6573>
- Wasidi, Tin Agustina, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja , dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Bodhi Dharma Batam. *Journal of Accounting Law Communication and Technology*, 2(2), 1190–1205.
- Wijoyo, H., Sunarsi, D., Indrawan, I., & Cahyono, Y. (2020). *Manajemen Pemasaran Di Era Globalisasi* (M. Prof. Dr. Ir. H. Anoesyirwan Moeins, MSi. (ed.)). CV. Pena Persada.