

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI SEMANGAT KERJA PEGAWAI

Erik Estu Rekso Wardoyo¹, Chandra Kartika², Mei Indrawati³
^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen Universitas Wijaya Putra Surabaya

¹ korespondensi: erickwardoyo@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe the competence, work environment, morale and employee performance at the Department of Transportation, Pasuruan City. To examine the effect of competence and work environment on morale. Competence, work environment, morale on performance. Competence and work environment on the performance of Pasuruan City Transportation Service employees through work enthusiasm. This type of research is explanatory research. The approach in this research is a quantitative approach. The population in this study were all employees of the Pasuruan City Transportation Agency, totaling 145 people, through Proportionate Stratified Random Sampling and the Slovin formula. The sample for this study was 107 employees. This study uses PLS-SEM analysis. Based on the results of the study, it was found that employees' perceptions of competence, work environment, work enthusiasm and employee performance at the Pasuruan City Transportation Service were included in the high category. There is a significant influence between competence and work environment on morale. There is no significant influence between competence and work environment on performance. There is a significant influence between morale on performance. There is a significant influence between competence on the performance of Department employees through enthusiasm. There is no significant influence between the work environment on the performance of Pasuruan City Transportation Service employees through enthusiasm.

Keywords: Competence, Work Environment, Morale and Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kompetensi, lingkungan kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Untuk menguji pengaruh antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Kompetensi, lingkungan kerja, semangat kerja terhadap kinerja. Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan melalui semangat kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan yang berjumlah 145 orang, melalui Proportionate Stratified Random Sampling dan rumus Slovin, Sampel penelitian ini berjumlah 107 pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan berada pada kondisi yang tinggi. Terdapat dampak signifikan antarakompetensi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Tidak terdapat dampak signifikan antarakompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Terdapat dampak signifikan antarasemangat kerja terhadap kinerja. Terdapat dampak signifikan antarakompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas melalui semangat. Tidak terdapat dampak signifikan antarlingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan melalui semangat.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu selama periode waktu tertentu. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai penilaian guna melakukan evaluasi hasil penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya pada

periode waktu tertentu sehingga efisiensi kerja dapat diukur dengan kinerja pegawai. Akan tetapi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan masih dirasa perlu untuk lebih ditingkatkan. Hal ini disebabkan karena kualitas kerja pegawai yang masih belum memenuhi harapan instansi, beberapa tujuan

pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat waktu, serta kurangnya inisiatif dan kreatifitas pegawai dalam bekerja. Kami menemukan bahwa ketelitian pekerjaan yang buruk menghalangi karyawan untuk bekerja secara efisien dan dapat menyebabkan kesalahan.

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, terutama dengan membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja dan meningkatkan motivasinya. Selain itu, Anda perlu meningkatkan keterampilan karyawan Anda agar dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih maksimal. Kami juga berupaya untuk menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan kami.

Semangat dalam bekerja pada hakikatnya merupakan tanda etos kerja yang kuat. Beberapa orang terang-terangan mengidentikkan bahwa etos kerja yang tinggi adalah semangat dan semangat terhadap pekerjaan (1). Semangat kerja pegawai yang rendah bisa berdampak pada kinerja pegawai dan di kemudian hari juga terhadap prestasi kerja organisasi. Hal ini akan menjadi beban bagi kemajuan organisasi kedepannya, dimana semangat dan semangat dalam bekerja akan menjadi beban yang sangat besar bagi organisasi. Karyawan yang memiliki passion terhadap pekerjaannya mempunyai alasan tersendiri agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan keinginannya. Hal ini menjaga antusiasme terhadap kualitas pekerjaan meskipun terdapat kesulitan dalam melawan tekanan dan frustrasi yang ada..

Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (2,3). Sedangkan ada menyebutkan bahwa Dalam beberapa kasus, semangat kerja mungkin tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (4).

Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan dengan keterampilan serta sikap, yang dinyatakan dalam perilaku, yang dibutuhkan oleh seorang individu (pegawai) agar berhasil melakukan tugas tertentu. Oleh karena itu, orang yang berkompeten adalah orang yang percaya diri karena telah memperoleh ilmu di bidangnya, mempunyai ketrampilan dan sikap yang positif untuk melakukan sesuatu di bidangnya sesuai dengan nilai dan aturan yang dipersyaratkan. Peran kompetensi sangat penting dalam prestasi kerja pegawai.

Seorang karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang baik pasti merasa lebih gampang dalam menjalankan segala tugas, mengenali situasi dan permasalahan yang muncul di tempat kerja, menyikapi dengan tepat dan berhasil beradaptasi dengan lingkungan. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap semangat kerja (5,6). Kemudian ada yang menyebutkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (2,7,8). Sedangkan ada yang menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (9).

Lingkungan menjadi bagian dari beberapa sebab dalam memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang ada di kantor dituntut memaksimalkan motivasi kerja karyawan. Karyawan akan berkinerja lebih baik apabila bekerja pada lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal. Di sisi lain, bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak sesuai dan mendukung kerja optimal berdampak pada karyawan yang terdampak, menurunkan kinerja karyawan melalui rasa malas dan cepat lelah, serta berujung pada buruknya kesehatan karyawan. Hal ini menyebabkan menurunnya semangat kerja.

Penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (5). Sedangkan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (10). Kemudian ada yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (2,8). Sedangkan tidak ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (7).

Tujuan dari peningkatan kinerja pegawai antara lain untuk menarik pegawai yang lebih berkualitas, memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya, mengembangkan kemampuan pegawai untuk menunjang keberhasilan organisasi, dan meningkatkan kinerja pegawai, termasuk memperbaiki lingkungan kerja sehingga setiap orang dapat meningkatkan kinerjanya.

Adanya kompetensi serta kepemimpinan yang hebat, menjadikan semangat kerja yang kuat.

Artinya, Anda akan termotivasi untuk bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan cepat. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang nyaman menimbulkan semangat kerja dan keinginan bekerja keras untuk mencapai hasil yang diharapkan. Antusiasme terhadap pekerjaan Anda bisa datang dari dalam diri Anda sendiri atau dari lingkungan Anda. Setiap orang harus bekerja untuk mencari nafkah. Saat Anda bekerja, Anda harus mempunyai semangat terhadap pekerjaan Anda. Jika Anda tidak bersemangat dengan pekerjaan Anda, Anda tidak akan mendapatkan hasil yang baik. Semangat kerja merupakan suatu kekuatan psikologis yang dapat menunjang seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dengan meningkatkan semangat kerja pegawai, diharapkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat setempat akan meningkat.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori adalah suatu metode dengan tujuan untuk mempersiapkan posisi variabel-variabel beserta seberapa besar pengaruh variabel yang satu dengan variabel lainnya (11).

Penelitian ini masuk dalam pendekatan kuantitatif, hal ini dikarenakan pembahasan dari penelitian menggunakan angka. Kuantitatif merupakan suatu penelitian dengan pendekatan yang membongkat maksud dari angka yang dihasilkan, berawal

dari data yang terkumpul, pemaksaan dari dapat yang didapat sampai pada pengolahan analisa data (12).

Populasi yang digunakan adalah semua pegawaidari Dinas Perhubungan Kota Pasuruan dengan jumlah 145 orang. Teknik penentuan sampel megunakan jenis pengambilan dengan teknik *Probability Sampling* melalui *Proportionate Stratified Random Sampling*, Berdasarkan pada perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5%, maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{145}{1 + 145 (0.05)^2}$$

$$n = 106,4$$

dibulatkan menjadi 107

data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik studi literatur dan kuesioner: a) Studi Literatur diantaranya meliputi buku, catatan, atau sumber lain yang b) memiliki hubungan dengan penelitian yang dibahas. b) Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan beberapa pernyataan kepada responden.

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis SEM menggunakan PLS.

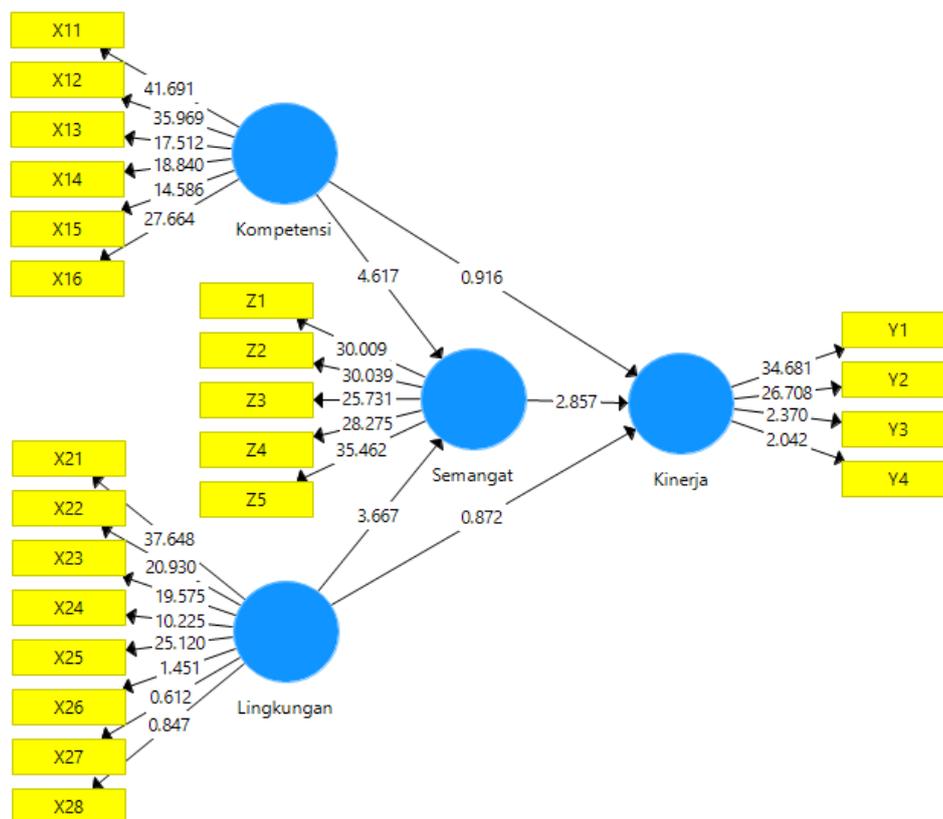
HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel

Varibel dalam penelitian ini dapat dideskripsikan dengan menggunakan rata-rata skor yang didapatkan dari jawaban responden, Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan Skor yang didapatkan untuk persepsi responden tentang kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan sebesar 3.81 yang berada pada kondisi yang tinggi.. Skor rata-rata mengenai persepsi pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan tentang semangat kerja sebesar 3.81 berada pada kondisi yang tinggi.. Skor rata-rata mengenai persepsi pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan tentang kompetensi sebesar 3.79 berada pada kondisi yang tinggi.. Skor rata-rata mengenai persepsi tentang lingkungan kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Pasuruan sebesar 3.80 termasuk kategori tinggi.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh pada masing-masing variabel pada penelitian ini bisa diketahui dengan diperolehnya *path coefficients* dan *p-value* sebagai penentu dalam pengujian hipotesis. seperti ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1: Hasil Analisis Data dengan SmartPLS

Dalam melakukan pengujian pada hipotesis bisa diketahui dari hasil *p-value* yang didapatkan. Hipotesis dikatakan diterima jika mendapatkan *p-value* yang lebih rendah dari 0,05, atau sama halnya dengan memiliki

pengaruh yang signifikan. Hasil estimasi *path coefficients* untuk menguji kekuatan pengaruh antar variabel dan menjelaskan ketegasan hubungan antar arah variabel seperti data yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1: Hasil Uji Hipotesis

| No | Variabel | Original Sample | T Statistics | P-Values |
|----|------------------------------|-----------------|--------------|----------|
| 1 | Kompetensi -> Semangat | 0.538 | 4.617 | 0.000 |
| 2 | Lingkungan kerja -> Semangat | 0.444 | 3.667 | 0.000 |
| 3 | Kompetensi -> Kinerja | 0.158 | 0.916 | 0.360 |
| 4 | Lingkungan kerja -> Kinerja | 0.183 | 0.872 | 0.384 |
| 5 | Semangat -> Kinerja | 0.595 | 2.857 | 0.004 |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS (2023)

Dari hasil uji hipotesis seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, bisa diketahui bahwa terdapat dampak signifikan antara kompetensi pada semangat kerja di Dinas Perhubungan Kota Pasuruan yang diketahui

dari hasil *p-value* 0.000. Hal tersebut menandakan bahwa semakin bagus kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, akan meningkat pula semangat kerja pegawai Dinas

Perhubungan Kota Pasuruan demikian juga dengan kebalikannya.

Terdapat dampak signifikan antaralingkungan kerja pada semangat kerja di Dinas Perhubungan Kota Pasuruan yang dikathui dari hasil p-value 0.000 (lebih rendah dari 0.05). Hal tersebut menandakan bahwa semakin bagus lingkungan kerja, akan meningkat pula semangat kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan demikian juga dengan kebalikannya.

Tidak ditemukan dampak signifikan secara langsung kompetensi pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan yang dikathui dari hasil p-value 0.360 (lebih tinggi dari 0.05). Hal tersebut menandakan bahwa semakin bagus kompetensi yang diberikan pegawai, maka kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan tidak akan semakin tinggi demikian juga dengan kebalikannya.

Tidak ditemukan dampak signifikan secara langsung antara lingkungan kerja pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan yang dikathui dari hasil p-value 0.384 (lebih

tinggi dari 0.05). Hal tersebut menandakan bahwa semakin bagus lingkungan kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan tidak akan semakin tinggi demikian juga dengan kebalikannya.

Terdapat dampak signifikan antarasemangat kerja pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan yang dikathui dari hasil p-value 0.004 (lebih rendah dari 0.05). Artinya semakin tinggi semangat kerja pegawai, maka akan semakin baik kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan demikian juga dengan kebalikannya.

Pengujian hipotesis dengan efek mediasi dilakukan dengan estimasi *indirect effect* dengan menambahkan variabel mediasi di antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan estimasi *indirect effect* yaitu peran variabel semangat kerja dalam memediasi pengaruh variabel kompetensi dan variabel lingkungan kerja pada variabel kinerja pegawai seperti data yang disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2: Hasil Estimasi *Specific Indirect Effects*

| No | Variabel | Original Sample | T Statistics | P-Values | Status |
|----|---|-----------------|--------------|----------|------------------|
| 1 | Kompetensi -> Semangat -> Kinerja | 0.320 | 2.803 | 0.005 | Signifikan |
| 2 | Lingkungan kerja -> Semangat -> Kinerja | 0.264 | 1.910 | 0.057 | Tidak Signifikan |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS (2023)

Dari hasil uji hipotesis seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, bisa diketahui bahwa terdapat dampak signifikan antarakompetensi pada kinerja pegawai Dinas

Perhubungan Kota Pasuruan melalui semangat yang dikathui dari hasil p-value 0.005 (lebih rendah dari 0.05). Hal tersebut menandakan bahwa semakin bagus

lingkungan kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan akan semakin tinggi melalui tingginya semangat kerja pegawai demikian juga dengan kebalikannya.

Tidak terdapat dampak signifikan antarlingkungan kerja pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan melalui semangat yang dikathui dari hasil p-value 0,057 (lebih tinggi dari 0.05). Hal tersebut menandakan bahwa semakin bagus kompetensi yang dilaksanakan, maka kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan tidak akan semakin tinggi melalui tingginya semangat kerja pegawai demikian juga dengan kebalikannya.

Pembahasan

Kompetensi bisa berdampak pada semangat kerja pegawai dengan signifikan yang berarah positif, sehingga bisa dimaknai jikakompetensi yang dimiliki pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan semakin bagus begitu juga dengan semangat kerja pegawai dalam bekerja menjadi lebih bagus. Hasil penelitian yang didapatkan berbanding lurus dengan penelitian pendahulunya bahwa kompetensi pegawai pada semangat kerja berdampak signifikan yang berarah positif (5,6).

Lingkungan kerja bisa berdampak pada semangat kerja dengan signifikan yang berarah positif, sehingga bisa dimaknai jikalingkungan kerja yang ada di Dinas Perhubungan Kota Pasuruan semakin bagus begitu juga dengan semakin tinggi

semangat kerja pegawai. Hasil penelitian yang didapatkan berbanding lurus dengan penelitian pendahulunya bahwa lingkungan kerja pada semangat kerja berdampak signifikan yang berarah positif (5).

Kompetensi bisa berdampak pada kinerja pegawai dengan signifikan yang berarah positif, sehingga bisa dimaknai jikakompetensi yang dimiliki pegawai semakin meningkat maka kinerja pegawai yang dimiliki pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan tidak akan semakin meningkat juga. Hasil penelitian yang didapatkan tidak berbanding lurus dengan penelitian pendahulunya bahwa Kompetensi pada kinerja berdampak signifikan yang berarah positif (2,7,8).

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan tidak signifikan, sehingga bisa dimaknai jikalingkungan kerja yang ada di Dinas Perhubungan Kota Pasuruan semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai tidak juga akan semakin baik. Hasil penelitian yang didapatkan berbanding lurus dengan penelitian pendahulunya bahwa lingkungan kerja pada kinerja karyawan berdampak signifikan yang berarah positif (13).

Semangat kerja bisa berdampak pada kinerja pegawai secara positif dan signifikan, sehingga bisa dimaknai jika pegawai semakin bersemangat dalam bekerja, maka kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan yang dihasilkan pegawai juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian yang didapatkan

berbanding lurus dengan penelitian pendahulunya bahwa semangat kerja pada kinerja pegawai berdampak signifikan yang berarah positif (2,3).

Semangat kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi pada kinerja pegawai, yang artinya bahwa Terdapat dampak signifikan antarakompetensi pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan melalui semangat. Variabel semangat kerja berhasil mengintervening pengaruh kompetensi pada kinerja pegawai, yang awalnya kompetensi secara langsung tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai dengan adanya variabel semangat kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan maka secara tidak langsung kompetensi pegawai menjadi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Semangat kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi pada kinerja pegawai, yang berarti bahwa tidak terdapat dampak signifikan antarlingkungan kerja pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan melalui semangat. Meskipun sudah diintervening oleh bvariabel semangat kerja lingkungan kerja tidak dapat berpengaruh baik secara langsung maupun secara tidak langsung pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan pegawai lebih bersemangat dalam bekerja yang nantinya akan memberikan kontribusi pada kinerja pegawai yang dihasilkan, sebagian pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan hanya berfokus pada penyelesaian hasil pekerjaan sehingga terkadang mengabaikan

hubungannya dengan sesama pegawai lainnya sehingga terkadang menimbulkan suasana yang kurang nyaman dalam bekerja dan menjadikan pegawai tidak begitu semangat dalam bekerja karna teralu mementingkan hasil kerjanya yang pada akhirnya kinerja pegawai tidak dapat meningkat dengan signifikan.

SIMPULAN

Berdasar pada pelaksanaan penelitian yang dilakukan sehingga diperoleh kesimpulan bahwa Persepsi pegawai tentang kompetensi, lingkungan kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan berada pada kondisi yang tinggi. Terdapat dampak signifikan antarakompetensi pada semangat di Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Terdapat dampak signifikan antarlingkungan kerja pada semangat di Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Tidak terdapat dampak signifikan antarakompetensi pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Tidak terdapat dampak signifikan antarlingkungan kerja pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Terdapat dampak signifikan antarasemangat kerja pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Terdapat dampak signifikan antarakompetensi pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan melalui semangat. 8) Tidak terdapat dampak signifikan antarlingkungan kerja pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan melalui semangat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Nitisemito. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia; 2019.
2. Maryadi Ssn. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Asn Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *J Magister Manaj Nobel Indones* [Internet]. 2021;2(5):8 97-905. Available From: <https://E-Jurnal.Nobel.Ac.Id/Index.Php/Jmmni/Article/View/1553%0ahttps://E-Jurnal.Nobel.Ac.Id/Index.Php/Jmmni/Article/Download/1553/1209>
3. Basri Sk, Rauf R. Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Yume J Manag*. 2021;4(1):103–21.
4. Zainuddin Ms, Darman M. Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Bri Cabang Majene. *Mandar Manag Dev Adn Aplid Res J*. 2020;3:42–53.
5. Hatiyah, Said M, Haeranah. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Sekretariat Dprd Provinsi Sul -Sel. *J Magister Manaj Nobel Indones*. 2022;3(April):185–92.
6. Febrianti C, Erlina E, Muhidin A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis). *Bus Manag Entrep J*. 2020;2(3):169–79.
7. Salam P, Djazuli A, Choiriyah C. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. *J Nas Manaj Pemasar Sdm*. 2022;3(4):177–96.
8. Wahyuni A, Budiono B. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *J Ilmu Manaj* [Internet]. 2022;10(3):769–81. Available From: <https://Journal.Unesa.Ac.Id/Index.Php/Jim/Article/View/17123/8277>
9. Nurlindah, Rahim Ar. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. *J Compet*. 2018;7(2):121–35.
10. Hanura N, Hartati Cs, Wibomo Nm. Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja. *J Ema – J Ekon Manaj Akunt*. 2019;6(2):54–63.
11. Sugiyono. *Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta; 2018.
12. Arikunto S. *Teknik Pengumpulan Data*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta; 2019.
13. Saputra Ewhu, Indrawati M, Utari W. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah Ii Bojonegoro Pemprov Jatim Melalui Motivasi Kerja. *J Appl Manag Account Sci*. 2021;2(2):104–15.