

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pelajar Nehe ^{1*} Muhamad Aldrin Akbar ² Duta Mustajab ³ Muhdi B. Hi. Ibrahim ⁴ Abdul Rasyid ⁵

¹ Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia. Email: yoelneh3@gmail.com

² Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia. Email: aldrinakbar160@gmail.com

³ Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia. Email: dutamustajabdprp@gmail.com

⁴ Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia. Email: muhdiibrahim@univap.ac.id

⁵ Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia. Email: abdulrasyidfeunivap72@gmail.com

RIWAYAT ARTIKEL

Diterima: Juni 19, 2025

Direvisi: Juni 28, 2025

Disetujui: Juni 29, 2025

DOI :

<https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.552>



ABSTRAK

Tujuan: Studi asosiatif ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi SDM, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Pegunungan Bintang.

Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling total, melibatkan 90 responden dari populasi 90 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji efek parsial dan simultan variabel independen terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan: Hasil studi ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Pegunungan Bintang. Di antara ketiganya, kompetensi SDM merupakan faktor paling dominan dengan nilai beta tertinggi (0,383) dan signifikansi 0,000. Model penelitian ini mampu menjelaskan 69,3% variasi kinerja pegawai.

Implikasi: Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui penguatan kompetensi SDM, pembinaan disiplin kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Hasil ini mendorong pengambil kebijakan untuk lebih fokus pada pengembangan kapasitas pegawai secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Kata Kunci: kompetensi; sumber daya manusia; sdm; disiplin kerja; lingkungan kerja; Kinerja pegawai.

Pendahuluan

Kinerja pegawai memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pegunungan Bintang, kinerja pegawai sangat menentukan kualitas perencanaan pembangunan sebagai landasan kebijakan strategis pemerintah daerah.



Efektivitas kinerja mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi dianggap efektif jika mampu bertindak dan menghasilkan sesuatu sesuai atau lebih baik dari yang ditetapkan sebelumnya. Manajemen kinerja yang efektif melibatkan pengukuran, umpan balik, dan pengembangan tujuan kerja untuk memotivasi karyawan mencapai hasil yang lebih baik (Asriyanti *et al.*, 2024).

Sebagai daerah yang memiliki karakteristik geografis terpencil dan infrastruktur terbatas, Pegunungan Bintang menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang kompeten. Kinerja pegawai yang optimal dibutuhkan untuk menghasilkan perencanaan pembangunan yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat lokal. Hal ini menuntut akurasi, ketelitian, serta integritas tinggi agar kebijakan yang dihasilkan dapat berdampak nyata (Sedarmayanti, 2020; Pratama & Rivai, 2021). Namun, dalam praktiknya, terdapat berbagai permasalahan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya adalah kesenjangan kompetensi SDM, khususnya dalam kemampuan teknis dan manajerial dalam perencanaan pembangunan. Kondisi ini diperparah oleh rendahnya disiplin kerja yang tercermin dari ketidakpatuhan terhadap peraturan kerja dan ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, juga menjadi hambatan signifikan terhadap produktivitas pegawai (Rivai & Sagala, 2015; Sedarmayanti, 2016; Robbins *et al.*, 2019). Kinerja pegawai di Bappeda memengaruhi kualitas perencanaan pembangunan daerah. Kinerja yang baik memastikan bahwa perencanaan berbasis data, relevan dengan kebutuhan masyarakat, dan mampu menjawab tantangan pembangunan di wilayah dengan karakteristik geografis yang unik seperti Kabupaten Pegunungan Bintang. (R. Pratama & Amali Rivai, 2021) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki kinerja tinggi dapat berkontribusi secara signifikan dalam penyelarasan kebijakan pembangunan serta pemanfaatan sumber daya yang efisien. Selain itu, pegawai Bappeda memiliki peran penting dalam melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap implementasi program pembangunan. Evaluasi yang efektif membutuhkan pegawai dengan akurasi, ketelitian, dan integritas tinggi, sehingga rekomendasi yang diberikan dapat membantu memperbaiki implementasi program di masa mendatang. Kinerja yang baik juga mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas (Sedarmayanti, 2020).

Beberapa peneliti sebelumnya menunjukkan ketertarikan untuk mengkaji pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Beberapa studi menemukan hubungan positif yang signifikan antara ketiga variabel tersebut dan kinerja (Widayati *et al.*, 2024; Nuriati, 2023; Sorijohansyah, 2024) sementara penelitian lain menunjukkan hasil sebaliknya (Anisa, 2023; Hapsari *et al.*, 2022; Rizky *et al.*, 2024; Suzanna *et al.*, 2023). Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya hasil yang tidak konsisten dan memerlukan kajian lebih lanjut. Secara eksplisit, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi SDM, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Pegunungan Bintang. Penelitian ini diharapkan memberikan panduan praktis bagi Bappeda dalam mengidentifikasi dan memperbaiki faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya kompetensi SDM, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Studi ini menjadi lebih unik dan menarik karena akan dilakukan pada organisasi publik di daerah terpencil seperti Kabupaten Pegunungan Bintang. Sebuah daerah dengan lingkungan geografis yang menantang dan keterbatasan fasilitas kerja turut memperkuat pentingnya penelitian ini. Pegawai



Bappeda kerap bekerja dalam kondisi yang jauh dari ideal, seperti keterbatasan akses teknologi, peralatan kerja, dan infrastruktur pendukung lainnya. Kondisi ini tidak hanya menurunkan motivasi dan kenyamanan kerja, tetapi juga berpotensi menghambat pencapaian kinerja secara keseluruhan (Mathis & Jackson, 2016; Meilani & Muttaqin, 2024). Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang pelatihan yang sesuai, meningkatkan disiplin kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam membantu menciptakan tata kelola organisasi yang lebih baik melalui peningkatan efektivitas kinerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada efisiensi penggunaan anggaran publik serta memberikan kontribusi pada pengembangan teori dengan mengeksplorasi hubungan antara kompetensi SDM, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam konteks organisasi publik di lingkungan Bappeda Kabupaten Pegunungan Bintang.

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai

Seseorang yang memiliki kompetensi yang baik akan bekerja dengan pengetahuan dan keterampilannya sehingga dapat bekerja dengan mudah, cepat, intuitif dan dengan pengalamannya bisa meminimalisir kesalahan, dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini juga selaras dengan pengertian kompetensi dalam penjelasan pasal 3 Peraturan Pemerintah (2000) bahwa, yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan (Widayati *et al.*, 2024; Nuriati, 2023; Pratama, 2023; Ramadhan L, Rina, 2023; Thalib *et al.*, 2024; Sirodjudin *et al.*, 2024; Sumina, 2024) menyatakan bahwa kompetensi memiliki dampak yang signifikan dalam mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Hasibuan, 2019) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan menurut (Rivai & Sagala, 2015) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan. Penelitian mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai (Kadalolor *et al.*, 2023; Nuriati, 2023; Sirodjudin *et al.*, 2024; Sorijohansyah. W, 2024; Sundari & Putri, 2023; Thalib *et al.*, 2024; Widayati *et al.*, 2024).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Sedarmayanti, 2020) lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri



sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, (Mangkunegara, 2017). Menurut Robbins & Judge, (2017) lingkungan kerja yang ideal mencakup aspek fisik dan non-fisik seperti fasilitas kerja yang memadai, hubungan interpersonal yang harmonis, dan budaya kerja yang mendukung. Penelitian yang dilakukan oleh (Meilani & Muttaqin, 2024; Dewi & Herianti, 2021; Syarifuddin. *et al.*, 2021; Ramadhani *et al.*, 2023; Rulianti & Nurpribadi, 2023; Abudi *et al.*, 2024; Febrian *et al.*, 2024; Nuriati, 2023; Sorijohansyah, 2023; Sundari & Putri, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi SDM, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Suatu organisasi dikatakan berhasil jika kinerja yang dihasilkan pegawainya tinggi. Apabila kinerja Pegawai tinggi maka akan menunjang produktivitas perusahaan serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun apabila kinerja pegawai menurun maka prestasi karyawan otomatis menurun dan akan ada kesulitan didalam pencapaian tujuan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya organisasi dapat memberikan keseimbangan dan keadilan dalam penerapan Disiplin kerja secara keseluruhan, pemberian kompensasi sesuai hasil kerja karyawan, dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Hasibuan, 2019). Dari Hasil penelitian (Nuriati, 2023; Sorijohansyah. W, 2024) menyatakan bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kinerja Pegawai.

Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory*), penelitian ini berupaya menjelaskan hubungan antara *variable-variabel* dan pengaruhnya dengan pengujian hipotesis (Sugiyono, 2018). Rancangan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini dilakukan menguji jalur empiris dan pengukuran berdasarkan teori yang ada. Model penelitian ini adalah model *survey* dengan menggunakan instrument kuesioner. Metode penelitian *survey* dilakukan untuk mendapatkan data opini individu responden. Penelitian ini menguji pengaruh Kompetensi SDM, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Pegunungan Bintang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bappeda Kabupaten Pegunungan Bintang dengan jumlah populasi sebanyak 90 pegawai. Sampel dalam penelitian adalah seluruh jumlah populasi dengan teknik pengambilan sampel jenuh atau total sampling. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sugiyono, (2017) dimana jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai Bappeda Kabupaten Pegunungan Bintang yaitu sebanyak 90 pegawai sebagai responden.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Menurut (Sugiyono, 2018) data primer berasal dari pengisian kuesioner oleh responden dan data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Di dalam penelitian ini, sumber primer diperoleh melalui angket (kuesioner) kepada pegawai dilingkungan Bappeda Kabupaten Pegunungan Bintang sebagai responden. Sementara itu, data sekunder ini diperoleh melalui jurnal, buku maupun internet. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah metode kuisisioner yaitu teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan skala likert 5 dari sangat tidak setuju samapai dengan sangat setuju dalam pengukuran sebagai rujukan dan standar penelitian data dari sangat tidak setuju samapai dengan sangat setuju. Hal ini dimaksudkan agar hasil penelitian ini terukur dan menghasilkan data yang valid. Data yang terkumpul dari kuesioner dilakukan pengolahan dengan menggunakan program statistic SPSS for windows.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Hasil

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas dikatakan valid apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid (Bahri, 2018). Uji validitas menggunakan pengujian construct validity yang dilakukan dengan teknik korelasi antar skor butir pertanyaan dalam suatu variabel yang diamati dengan skor totalnya, dengan menggunakan rumus korelasi product moment dengan level signifikansi 5% dari nilai kritisnya. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS dapat mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha, Menurut (Sugiyono, 2017), memberikan kriteria untuk mengetahui tingkat reliabilitas yaitu sebesar nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,8-1 menunjukkan reliabilitas baik, nilai sebesar 0,6-0,75 berarti reliabilitas diterima, dan jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6 menunjukkan reliabilitas kurang baik.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, untuk mendeteksinya menggunakan uji normalitas berdasarkan grafik Normal Probability Plot (P-Plot) dan uji normalitas berdasarkan kolmogorof-Smirnov Tes.

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kompetensi SDM (X1), Disiplin kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari setiap variabel penelitian memiliki nilai korelasi product moment atau nilai r hitung lebih besar dari nilai kritis r tabel atau R Hitung > R Tabel dengan $\alpha = 0,05$ atau 5% dan Corrected Item-Total Correlation masing-masing indicator > 0,2072 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan penelitian valid sehingga dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya. Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,80 hal ini menunjukkan bahwa Pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,80.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,688	0,2072	Valid	0,876	Sangat Reliabel
	Y2	0,700	0,2072	Valid		
	Y3	0,738	0,2072	Valid		
	Y4	0,779	0,2072	Valid		
	Y5	0,693	0,2072	Valid		
	Y6	0,670	0,2072	Valid		
	Y7	0,663	0,2072	Valid		
	Y8	0,733	0,2072	Valid		
	Y9	0,665	0,2072	Valid		
Kompetensi SDM (X1)	X1.1	0,735	0,2072	Valid	0,861	Sangat Reliabel
	X1.2	0,778	0,2072	Valid		
	X1.3	0,815	0,2072	Valid		
	X1.4	0,668	0,2072	Valid		
	X1.5	0,718	0,2072	Valid		
	X1.6	0,649	0,2072	Valid		
Disiplin kerja (X2)	X2.1	0,752	0,2072	Valid	0,897	Sangat Reliabel
	X2.2	0,738	0,2072	Valid		
	X2.3	0,731	0,2072	Valid		
	X2.4	0,614	0,2072	Valid		
	X2.5	0,370	0,2072	Valid		
	X2.6	0,506	0,2072	Valid		
	X2.7	0,531	0,2072	Valid		
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,760	0,2072	Valid	0,857	Sangat Reliabel
	X3.2	0,835	0,2072	Valid		
	X3.3	0,823	0,2072	Valid		
	X3.4	0,840	0,2072	Valid		
	X3.5	0,649	0,2072	Valid		
	X3.6	0,543	0,2072	Valid		

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Tabel 2. Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,36548801
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,111
	Negative	0-,058
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,136 ^c

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows



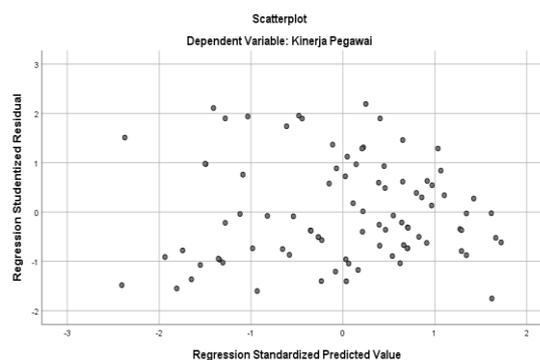
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)	8,603	2,229		
1 Pengembangan Karir	0,447	0,102	0,458	2,185
Gaya Kepemimpinan	0,485	0,130	0,359	2,789
Disiplin Kerja	0,214	0,098	0,494	2,023

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan tabel 2 hasil uji Kolmogorof-Smirnov, data penelitian ini dapat dikatakan telah memenuhi unsur normalitas. Hal ditunjukkan dengan dengan nilai Asymp.Sig. (2 failed) sebesar 0,136.d. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen (Bebas). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (Sugiyono, 2017). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multiko jika mempunyai angka Tolerance > 0,10 dan mempunyai nilai VIF < 10 (Ghozali, 2018).

Dari tabel 3, di peroleh nilai tolerance Kompetensi SDM sebesar 0,458, Disiplin Kerja sebesar 0,359 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,494 dimana tingkat toleransi dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF Kompetensi SDM sebesar 2,185, Disiplin kerja sebesar 2,789 dan Lingkungan Kerja sebesar 2,023, maka dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel independen memiliki nilai ≤ 10 , dimana dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,50, hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, dan hal ini juga menjelaskan bahwa semua variabel dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel independen dalam penelitian ini.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda

disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tersebut memiliki kesamaan varians atau data bersifat homogen (Ghozali, 2018).

Pada gambar 1 grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Selanjutnya dilakukan analisis regresi berganda digunakan dalam melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas (Independent) terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Dependent).

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + b3X3 + \epsilon.$$

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8,603	2,229		3,860	0,000	
Kompetensi SDM	0,447	0,102	0,383	4,365	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja	0,485	0,130	0,369	3,717	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,214	0,098	0,185	2,190	0,031	Signifikan

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Dari Tabel 4, dapat diperoleh model persamaan regresi berdasarkan hasil analisis yaitu:

$$Y = 8,603 + 0,447X1 + 0,485X2 + 0,214X3 + e,$$

Dari hasil model persamaan ini menunjukkan interpretasi sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 8,603 menunjukkan arah yang positif. Hal ini mengandung makna bahwa ketika semua variabel independen bernilai nol, Kinerja Pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang berada pada angka 8,603 satuan. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi SDM (X1) sebesar 0,447 memiliki arah yang positif. Ini mengandung makna bahwa peningkatan satu satuan pada variabel kompetensi SDM akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,447 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,485 juga memiliki arah yang positif. Artinya, peningkatan satu satuan dalam variabel disiplin kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,485 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,214 menunjukkan arah yang positif. Ini berarti bahwa peningkatan satu satuan dalam variabel lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,214 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Pengujian uji simultan bertujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen (bebas) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (terikat), (Sugiyono, 2018). Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha=5\%$).Pengujian hipotesis ini

menggunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut ; Jika Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 5. Hasil Uji f (uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1153,632	3	384,544	66,354	,000 ^b
Residual	486,811	84		5,795	
Total	1640,443			87	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi SDM, Disiplin Kerja

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 for windows pada tabel 5 diperoleh nilai F hitung sebesar 66,354 > 2,48 sedang nilai sig (p value) sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan 0,000 < 0,05 nilai (sig) = 0,000 < alpha yang dipersyaratkan (0,05.), dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi SDM (X1), Disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang.

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dikatakan kuat apabila dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen antara 0 (nol) dan 1 (satu) (Ghozali, 2018). Nilai adjusted R Square menandakan kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,839 ^a	0,703	0,693	2,40736	1,850

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi SDM, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai Adjusted R² sebesar 0,693, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel independen Kompetensi SDM (X1), Disiplin kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang sebesar 69,3% sedangkan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini kompensasi, komitmen organisasi, motivasi, pendidikan, pelatihan, komunikasi dan variabel lainnya. Dari hasil analisis penelitian, menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten

Pegunungan Bintang dengan pencapaian Standardized Coefficients Beta sebesar 0,383 dan t-tabel sebesar 4,365 lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lain dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pegunungan Bintang. Pegawai secara umum telah memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai, dengan mayoritas berpendidikan sarjana (S1), serta menunjukkan pemahaman yang baik terhadap tugas dan fungsi mereka. Namun, mengingat kompleksitas dan tantangan geografis wilayah Pegunungan Bintang, kompetensi yang dibutuhkan tidak hanya bersifat administratif atau akademik, melainkan juga mencakup kemampuan teknis dalam perencanaan pembangunan, penguasaan terhadap regulasi, serta kompetensi manajerial dan sosial. Kompetensi teknis diperlukan untuk menyusun dokumen perencanaan seperti RPJMD, RKPD, dan Renstra yang berbasis data dan tepat sasaran. Sementara itu, kompetensi manajerial mendukung koordinasi lintas sektor, pemantauan program, dan pengambilan keputusan strategis. Kompetensi sosial, seperti kemampuan menjalin komunikasi, tanggung jawab, dan integritas, juga sangat dibutuhkan dalam menunjang kerja kolaboratif. Meski demikian, masih terdapat kesenjangan kompetensi di kalangan pegawai, terutama dalam pemanfaatan teknologi informasi, pemahaman terhadap kebijakan terbaru, serta kemampuan analisis sektoral. Untuk mengatasi hal tersebut, Bappeda perlu menyelenggarakan pelatihan aplikatif, memberikan kesempatan tugas belajar, serta melakukan asesmen berkala guna menyusun strategi peningkatan kapasitas yang tepat sasaran. Diperlukan pula sistem penghargaan berbasis kinerja guna memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi. Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Widayati *et al.*, 2024; Nuriati, 2023; Thalib *et al.*, 2024), namun berbeda dengan temuan lain yang menyebutkan kompetensi tidak selalu berpengaruh tanpa dukungan faktor lingkungan atau motivasi lainnya (Anisa, 2023; Hapsari *et al.*, 2022).

Selain itu, disiplin kerja juga ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab atas tugas, serta etika kerja yang dijalankan secara konsisten. Dalam konteks Bappeda, di mana seluruh proses perencanaan memiliki batas waktu dan standar operasional prosedur yang ketat, disiplin menjadi elemen penting dalam menjamin kelancaran pelaksanaan program pembangunan. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan lebih produktif, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam penerapan disiplin kerja, seperti rendahnya kesadaran pegawai, lemahnya pengawasan internal, serta tidak adanya penghargaan atau sanksi yang efektif. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis untuk memperkuat budaya disiplin, melalui sosialisasi nilai-nilai kedisiplinan, penerapan sistem absensi elektronik, serta pemberian penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja disiplin yang tinggi. Disiplin yang baik juga akan mendorong peningkatan kualitas dokumen perencanaan, efisiensi kerja, dan kepercayaan publik terhadap Bappeda. Penelitian ini mendukung temuan dari beberapa studi sebelumnya (Kadalolor *et al.*, 2023; Sirodjudin *et al.*, 2024; Widayati *et al.*, 2024), namun bertentangan dengan temuan lain yang



menyatakan bahwa disiplin kerja tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika tidak didukung oleh faktor lain seperti kepemimpinan dan motivasi (Afnan Murran Farras, 2022; Rizky *et al.*, 2024).

Lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti fasilitas kantor, ketersediaan sarana kerja, kebersihan, dan kenyamanan ruang, serta aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal, komunikasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan. Dalam konteks Bappeda Kabupaten Pegunungan Bintang, lingkungan kerja yang memadai sangat dibutuhkan karena tantangan geografis dan keterbatasan infrastruktur dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja. Fasilitas kerja yang mendukung, seperti akses internet, perangkat kerja yang memadai, serta ruang kerja representatif, akan membantu pegawai dalam menjalankan tugas-tugas teknis seperti pengolahan data, penyusunan rencana, hingga evaluasi program. Sementara itu, hubungan kerja yang harmonis dan budaya organisasi yang terbuka akan meningkatkan kolaborasi antarseksi, yang penting dalam proses perencanaan pembangunan yang partisipatif. Meskipun demikian, penelitian ini menemukan bahwa masih terdapat berbagai hambatan, seperti keterbatasan ruang kerja, ketidakstabilan jaringan komunikasi, dan belum terbentuknya budaya kerja yang solid. Untuk mengatasinya, diperlukan pembenahan sarana prasarana kantor, pelatihan soft skills, penguatan budaya organisasi, serta penerapan sistem kerja berbasis teknologi yang mendukung fleksibilitas dan efisiensi kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Meilani & Muttaqin, 2024; Ramadhani *et al.*, 2023), namun juga berbeda dengan beberapa temuan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berdampak signifikan (Hapsari *et al.*, 2022; Saputra, 2022).

Variabel kompetensi sumber daya manusia (SDM), disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pegunungan Bintang. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut merupakan determinan penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan penyusunan dokumen perencanaan pembangunan, seperti RPJMD, RKPD, dan Renstra SKPD. Kompetensi pegawai terbukti memiliki peran sentral dalam meningkatkan kinerja. Kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga sikap kerja profesional, kemampuan analisis, pemahaman terhadap regulasi pembangunan, dan keterampilan komunikasi. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu membuat keputusan secara tepat, bekerja efisien, serta menghasilkan output berkualitas yang selaras dengan kebutuhan pembangunan daerah. Dengan demikian, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, bimbingan teknis, dan pendidikan berkelanjutan menjadi suatu kebutuhan strategis.

Disiplin kerja juga terbukti sebagai fondasi penting dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan bertanggung jawab. Pegawai yang disiplin menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, etika profesi, serta komitmen terhadap waktu dan tugas. Dalam konteks BAPPEDA yang memiliki beban kerja tinggi dan tenggat waktu ketat, disiplin menjadi faktor krusial dalam menjamin ketepatan waktu penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan. Pegawai yang kurang disiplin berpotensi menimbulkan keterlambatan, kesalahan data, dan kegagalan pencapaian target kinerja. Selanjutnya, lingkungan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap motivasi dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang dimaksud mencakup aspek fisik (fasilitas dan kenyamanan ruang kerja) serta aspek sosial dan psikologis (hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan, dan komunikasi internal).



Lingkungan kerja yang harmonis dan suportif mendorong rasa nyaman, dihargai, dan keterlibatan pegawai secara aktif, sedangkan lingkungan yang tidak mendukung dapat memicu stres kerja, konflik, dan penurunan kinerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Pegunungan Bintang. Ketiga variabel ini saling terkait dan secara kolektif menentukan kualitas perencanaan pembangunan yang dihasilkan. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja pegawai harus dilaksanakan secara terpadu melalui peningkatan kapasitas SDM, penegakan nilai-nilai disiplin, serta pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Pendekatan ini diharapkan mampu memperkuat peran Bappeda sebagai motor penggerak pembangunan daerah yang efektif, responsif, dan berkelanjutan. Ketiga variabel ini tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Kompetensi tanpa disiplin akan menghasilkan kinerja yang tidak optimal, dan keduanya tidak akan berdampak maksimal tanpa dukungan lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu, pengelolaan ketiga aspek ini harus dilakukan secara terintegrasi dan berkelanjutan. Pemerintah daerah perlu memprioritaskan pembangunan kapasitas pegawai melalui pendekatan holistik yang melibatkan pelatihan teknis, penguatan budaya kerja, serta perbaikan sarana dan iklim kerja organisasi. Hasil penelitian ini diperkuat oleh sejumlah studi sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di berbagai institusi pemerintahan. Misalnya, penelitian Nuriati (2023), Sorijohansyah (2024), Hapsari et al. (2022), serta Revita et al. (2022), semuanya menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara signifikan memengaruhi kinerja ASN dalam berbagai konteks organisasi sektor publik. Kesamaan temuan ini menunjukkan bahwa model hubungan antara variabel tersebut bersifat konsisten dan dapat digunakan sebagai dasar kebijakan peningkatan kinerja di sektor pemerintahan. Peningkatan kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Pegunungan Bintang sangat bergantung pada strategi penguatan kompetensi, penegakan disiplin kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Keberhasilan pengelolaan ketiga aspek ini akan berdampak langsung pada kualitas dokumen perencanaan daerah serta efektivitas pembangunan yang berorientasi pada kesejahteraan masyarakat dan tata kelola pemerintahan yang baik.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa tiga faktor utama kompetensi sumber daya manusia, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Pegunungan Bintang. Kompetensi pegawai yang meliputi aspek teknis, manajerial, dan sosial berkontribusi terhadap ketepatan dan efektivitas perencanaan pembangunan, meskipun masih ditemukan kesenjangan terutama dalam penguasaan teknologi dan analisis sektoral. Disiplin kerja terbukti krusial dalam menjaga kelancaran proses perencanaan dan pelaksanaan program, namun pelaksanaannya di lapangan masih menghadapi tantangan seperti lemahnya pengawasan dan kurangnya sistem penghargaan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik dan non-fisik berperan dalam meningkatkan kenyamanan dan kolaborasi antarpegawai, meskipun terdapat hambatan seperti keterbatasan infrastruktur dan belum solidnya budaya organisasi. Ketiga variabel ini saling berinteraksi dan bersama-sama menentukan kinerja pegawai yang mendukung keberhasilan fungsi perencanaan di daerah dengan karakteristik geografis yang kompleks.



Secara ilmiah, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur mengenai determinan kinerja pegawai di sektor publik, khususnya pada lembaga perencanaan pembangunan daerah di wilayah tertinggal. Temuan ini menegaskan bahwa pendekatan peningkatan kinerja tidak bisa hanya mengandalkan satu aspek, tetapi memerlukan intervensi yang komprehensif dan sistematis. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini penting bagi pemerintah daerah dalam merancang kebijakan pengembangan kapasitas pegawai, penguatan budaya kerja, dan perbaikan sarana-prasarana pendukung, agar institusi perencanaan seperti Bappeda dapat lebih adaptif dan produktif dalam menghadapi tantangan pembangunan lokal. Penekanan pada keterkaitan antarvariabel juga menjadi ciri orisinal dari studi ini, yang dapat menjadi acuan dalam implementasi strategi manajemen kinerja yang berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, cakupan responden terbatas hanya pada satu instansi pemerintah daerah, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke konteks organisasi publik lainnya di wilayah berbeda. Kedua, variabel yang diteliti masih bersifat internal organisasi, tanpa mempertimbangkan faktor eksternal seperti kepemimpinan politik daerah atau regulasi nasional. Ke depan, disarankan agar penelitian serupa dilakukan di berbagai daerah dengan karakteristik berbeda guna memperluas validitas temuan. Selain itu, pengembangan model integratif yang memasukkan faktor kepemimpinan, budaya organisasi, dan teknologi digital dapat memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai determinan kinerja pegawai dalam sektor publik.

Referensi

- Abudi, S., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pada PT. Bank BRI Cabang Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(4), 838–852. <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/6283%0Ahttp://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/6283/5294>
- Afnan Murran Farras. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *Tafidu Jurnal*, 1(4), 286–301.
- Agustina, A., Yasa, N. P., & Sujana, E. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Tingkat Penghasilan, Dan Tarif Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Umkm Dalam Memenuhi Kewajiban Perpajakan (Studi Empiris Pelaku UMKM di Kabupaten Buleleng). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 10(1), 1–12.
- Anisa, N. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(2), 666–670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Antony, P., & Yoshitha. (2022). Effectiveness of Performance Appraisal and its Influence on Morale and Performance of Employees. *Quing: International Journal of Multidisciplinary Scientific Research and Development*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:258522178>
- Arisanthi, N. (2019). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat. *Jurnal Ekonomi Unud*, 2(1), 1467–1479.
- Aryati, N., Purnamasari, H., & Aditya, I. (2024). Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Desa Kondang Jaya. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 10(3), 487–496.
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarok, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 8–21. DOI: <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Bahri, S. (2018). *Metode Penelitian Bisnis: Lengkap dan Tehnik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.



- Claudi, M., & Hadiani, N. A. (2024). Peran desain pekerjaan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di era digitalisasi. *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen Bisnis Digital*, 2(3), 406–419.
- Dahmayanti, A., & Semmaila, B. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekolah Tinggi Ilmu Islam Dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 7(1), 589–603.
- Dessy Marhandrie, H. Burhanuddin, Feri Antoni, Darmawanto, & Sasmita Rusnaini. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Jenjang Karir, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Jakarta dan Bekasi. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(1), 77–88. <https://doi.org/10.31253/pe.v22i1.2669>
- Dewi, N. C., & Herianti, S. S. (2010). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1064–1064. https://doi.org/10.1007/978-3-540-76435-9_15366
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Marketama Indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>
- Farid, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo. *Journal on Education*, 4(4), 1742–1749.
- Febrian, M., Yanuarti, M., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Graha. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 190–200.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsufiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.426>
- Ghozali. (2019). Pengaruh Gaji dan Upah Lembur terhadap Produktivitas Karawan di PT. Indopack Printing Mojokerto. *Journal of Entrepreneurship, Business Development and Economic Educations Research*, 3(1), 9–16.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hapsari, I., Lies Putriana, & Tia Ichwani. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen PPKTRANS Kemendesa PDTT. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan kesembilan belas*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, T. I., Iriawan, A., & Rijal, H. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Pada Poliklinik Polres Biak Numfor. *Jurnal Aktor*, 1(2), 1–11.
- Hidayat, V. A. R., & Satrio, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kompensasi, Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Irawan, G., Nasir, M., & Pasulu, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 492–507. <https://doi.org/10.58191/jomel.v3i1.118>
- Kadalolor, H. J. B., Widiawati, A., & Reynilda. (2023). Pengaruh Kompetensi SDM, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat. *Journal of Management and Business Accounting*, 4(2018), 48–65.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya; Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>

- Loozekoot, A. (2021). We are not the president's 'yes' men and women: how legislative budget scrutiny improved in Uganda. *Journal of Legislative Studies*, 27(2), 246–265. <https://doi.org/10.1080/13572334.2021.1909955>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Human resource management company*. Bandung: Youth Rosdakarya.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2021). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Higher Education.
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(1), 32–49. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i1.1694>
- Mona, M., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 165–170. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10873>
- Murti, R. A., & Mutmainah, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 20(2), 57–68. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v20i2.13823>
- Nahrudin, Z. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tata Kelola Sdm Pemerintahan. *Open Science Framework*, 1, 5–6.
- Noch dan husen. (2015). *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen (Cetakan Pe)*. Perdana Publishing.
- Nuriati, F. A. B. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal The Manusagre*, 1(5), 649–662.
- Palupi, D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT Wika Daerah Cilacap. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1466–1484.
- Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, (2000).
- Pratama, D. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kompetensi Serta Dampaknya pada Kinerja Guru SMA Negeri 1 Batang Hari Teguh. *J-MAS; Jurnal Manajemen Dan Sains*, 8(2), 1750–1756. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1463>
- Pratama, R., & Amali Rivai, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 4(2), 141–154. <https://doi.org/10.35814/jrb.v4i2.1953>
- Ramadhan L, Rina, H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Polewali Mandar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 3(1), 560–576. <https://doi.org/10.58191/jomel.v3i1.123>
- Ramadhani, H. F., Apriyanti, & Murniyati, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Lingkup Wilayah Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA)* 5, September.
- Ramadhanu, N. S. W. N. A. (2023). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pangkalbalam. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 1104–1110. <http://repository.ubb.ac.id/498/>
- Ratir, U. D. (2023). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Adminisitrasi Pembangunan Jawa Timur. *Soetomo Business Review*, 4(1), 46–61.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke 7*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Rizky, C., Don, A., & Wee, J. (2024). Dampak Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Yadika 13 Tambun. *CEMERLANG:Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(2), 33–44.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. *Organizational Behavior* (12th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., Judge, T., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=yonBswEACAAJ>

- Rulianti, E., & Nurpriadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sagala, L., Siahaan, S. B., Sagala, F., Ginting, M. C., Situmorang, D., & Simanullang, R. L. (2023). The Influence of Financial Management, Community Participation, Implementation of Good Governance, Supervision and Quality of Human Resources on Village Financial Accountability. *Basic and Applied Management Research Journal*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:261019646>
- Saptutynigsih, E., & Setyaningrum, E. (2020). Penelitian kuantitatif metode dan alat analisis. Gosen Publishing.
- Saputra. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BTM Mulia. *ADILLA: Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(2), 69–79.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PT Refka Aditama (ed.); cetakan ke). PT Refka Aditama.
- Sedarmayanti, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Daerah. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 5(4), 21–30.
- Sirodjudin, R. F., Kirana, A. K. C., & Subiyanto, D. (2024). Pengaruh Kompetensi, dan Servant Leadership serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Kota Yogyakarta. *EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies*, 4(2), 627–636. <https://doi.org/10.47467/edu.v4i2.1406>
- Sorijohansyah, W. (2024). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Bintang Dinas Operasi Pangkalan TNI Angkatan Udara Sultan Hasanuddin. Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, 13(2).
- Souisa, J., Norcahyansih, D., Widyakto, A., & Santoso, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(3), 693–702. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i3.711>
- Sugiarto, L., Hidayat, A., Muhammad, R., & Ananta, B. R. (2024). Analisis Efektivitas Kinerja Ombudsman RI Perwakilan Jateng dalam Penanganan Dugaan Maladministrasi PPDB 2023. *JATISWARA*, 39(1), 95–109.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumina, M. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Room Division V Hotel Bandung). *JSMD; Jurnal Siber Multi Disiplin*, 2(3), 224–235.
- Sundari, G. D., & Putri, E. R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediator. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 127–138.
- Suparjo, Kumala, C. M., Dana, Y. A., & Sunarsih, E. S. (2024). Upaya meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Pelatihan Kerja, dan Perilaku Inovatif. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 13(2), 90–104. <https://doi.org/10.56444/sa.v13i1>
- Suryantika, dkk. (2020). Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1008. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p10>
- Suzanna, D., Fauzan, R., & Komari, N. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Di Kabupaten Sintang. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship Magister*, 11(01), 18–29.
- Syafuruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., ST, S., Butarbutar, D. J. A., SE, S., & Satriadi, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Rey Media Grafika.
- Syarifuddin., Idris, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(1), 124–136. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/index>



- Tannady, H., Renwarin, J. M. J., Nuryana, A., & ... (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320–4335. <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712>
- Thalib, N., Modding, B., & Rastina. Kalla. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Tata Kelola*, 11(1), 34–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.52103/jtk.v11i1.138>
- Wakdomi, M., Dotulong, L. O. H., Pandowo, M. H. C. H., Kompetensi, P., Kerja, D., Lingkungan, D. A. N., Terhadap, K., Pegawai, K., Dinas, P., Penduduk, P., Keluarga, D. A. N., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Ratulangi, U. S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat. *Jurnal EMBA*, 10(1), 858–868.
- Widayati, P., Rahayu, S., Setiadi, P. B., & Fitrianty, R. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Iii Provinsi Jawa Timur. *Manajemen Dewantara*, 8(1), 125–136. <https://doi.org/10.30738/md.v8i1.16988>
- Yusuf, D. P., Arfan, H. H., & Hamzah, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pns Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 1(4), 415–427. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/sjm/issue/view/197>

Penulis korespondensi

Muhamad Aldrin Akbar dapat dihubungi di: aldrinakbar160@gmail.com

