



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 3 No. 4 (2025) pp: 1223-1230

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Krian

Faizatun Nisa¹, Darno², Ratna Ekasari³

Manajemen, Universitas Maarif Hasyim Latif, Sidoarjo

Email Korespondensi: faizatunnisaaa14@gmail.com, darno_dosen.umaha.ac.id,
ratna_ekasari@dosen.umaha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Krian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh populasi pegawai Puskesmas Krian, yang terdiri dari tenaga kesehatan dan non-kesehatan sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung 3,030 > t-tabel 1,984 (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung 3,034 > t-tabel 1,984 (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung 5,905 > t-tabel 1,984 (4) Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai f hitung 54,361 > f tabel 2,70.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja pegawai

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat krusial dan tak ternilai bagi keberhasilan setiap organisasi, tak terkecuali di sektor pelayanan publik seperti puskesmas. Kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat secara langsung ditentukan oleh dedikasi, kapabilitas, dan kinerja setiap individu di dalamnya (Herawati & Handayani, 2021). Kinerja pegawai, yang menjadi cerminan efektivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan, sangat bergantung pada kualitas, kompetensi, dan motivasi dari setiap individu. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi prioritas penting karena keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh individu-individu di dalamnya. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa peran SDM adalah faktor penentu apakah kinerja dalam organisasi dapat dicapai dengan baik (Samanai et al., 2022). Oleh karena itu, memastikan setiap pegawai memiliki dorongan dan kapabilitas yang memadai adalah langkah fundamental untuk menjaga keberlangsungan dan kualitas pelayanan.

Kinerja pegawai sendiri dapat didefinisikan sebagai hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang individu saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Susanti, 2022). Kinerja yang tinggi tidak hanya berkontribusi positif pada efektivitas dan efisiensi organisasi, tetapi juga memastikan layanan yang diberikan kepada masyarakat sesuai standar. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menjadi hambatan serius bagi pencapaian tujuan strategis. Oleh karena itu, faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan motivasi memiliki peran esensial dalam membentuk hasil kinerja yang diinginkan (Irawan, 2022). Peningkatan kinerja pegawai di sektor pelayanan publik, khususnya di puskesmas, merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan karena berdampak langsung pada kualitas layanan kesehatan primer yang diterima oleh masyarakat.

Meskipun pentingnya peran SDM telah disadari, realita di lapangan seringkali menunjukkan adanya tantangan. Salah satu masalah utama yang dihadapi banyak instansi pemerintah, termasuk fasilitas kesehatan, adalah kompetensi pegawai yang belum memadai. Hal ini seringkali tercermin dari rendahnya produktivitas karyawan dan kesulitan dalam mengevaluasi kinerja (Aulia et al., 2024; Khaeruman et al., 2021). Untuk mencapai

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Krian

hasil yang optimal dan memuaskan, sangat penting bagi seorang karyawan untuk memiliki kompetensi yang relevan dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja mereka dapat ditingkatkan secara signifikan. Sebagai contoh, di UPT Puskesmas Krian, permasalahan kompetensi SDM terlihat dari adanya keluhan pasien terkait sikap petugas yang kurang ramah, kesulitan dalam proses rujukan, dan tantangan adaptasi terhadap kemajuan teknologi. Isu-isu ini menunjukkan perlunya analisis lebih dalam terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Selain kompetensi, faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja juga menjadi isu penting yang memengaruhi kinerja. Motivasi yang rendah dapat menyebabkan pegawai kehilangan semangat, mudah menyerah, dan kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kualitas pelayanan (Lesmana, 2022; Wati & Handayani, 2022). Sementara itu, lingkungan kerja yang tidak kondusif—seperti adanya perselisihan, komunikasi yang kurang efektif, atau fasilitas yang tidak memadai—dapat menurunkan semangat dan kinerja pegawai (Hanafi et al., 2021; Tambunan, 2022). Terdapat banyak studi yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi adalah dua faktor utama yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai (Harahap & Saragih, 2022). Di Puskesmas Krian, tantangan ini semakin diperkuat dengan kebutuhan untuk memberikan pelayanan berkualitas tinggi, yang hanya dapat dicapai jika semua faktor pendukung kinerja terpenuhi.

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Krian. Urgensi dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara ketiga faktor tersebut dengan kinerja pegawai, yang sangat vital untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas. Sementara itu, kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik terhadap UPT Puskesmas Krian. Hasil studi ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang relevan dan terperinci untuk mengatasi tantangan yang ada serta mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan, yang berdampak langsung pada kualitas layanan kesehatan di Puskesmas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif, di mana data diperoleh melalui kuesioner untuk menguji hubungan antar variabel (Sugiyono, 2024). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai UPT Puskesmas Krian, yang terdiri dari 100 tenaga kesehatan dan non-kesehatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan pendekatan *sampling* jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel untuk penelitian ini (Emzir, 2022). Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang disebarakan melalui Google Form. Sebelum digunakan, instrumen ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan data. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , sementara uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* (Sudaryono, 2023). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Prosedur analisis data meliputi analisis statistik deskriptif, uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji t parsial, uji F simultan, dan uji koefisien determinasi).

Hasil

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	100	10.00	50.00	38.86	7.166
X2	100	10.00	50.00	38.07	8.191
X3	100	14.00	70.00	53.85	11.376
Y	100	16.00	50.00	39.16	5.417
Valid N	100				

(listwise)					
------------	--	--	--	--	--

Sumber: Data SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dengan SPSS 27 terhadap 100 responden, diperoleh bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai minimum 10, maksimum 50, rata-rata 38,86, dan standar deviasi 7,166. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai minimum 10, maksimum 50, rata-rata 38,07, dan standar deviasi 8,191. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X3), nilai minimum 14, maksimum 70, rata-rata 53,85, dan standar deviasi 11,376. Sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum 16, maksimum 50, rata-rata 39,16, dan standar deviasi 5,417.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompetensi

No	Item	r hitung	r tabel	Ket
1	X1.1	0,702	0,196	Valid
2	X1.2	0,735	0,196	Valid
3	X1.3	0,759	0,196	Valid
4	X1.4	0,755	0,196	Valid
5	X1.5	0,726	0,196	Valid
6	X1.6	0,815	0,196	Valid
7	X1.7	0,821	0,196	Valid
8	X1.8	0,739	0,196	Valid
9	X1.9	0,855	0,196	Valid
10	X1.10	0,831	0,196	Valid

Sumber: Data SPSS versi 27, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner memiliki nilai korelasi (r-hitung) yang lebih besar dari (r-tabel), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Item	r hitung	r tabel	Ket
1	X2.1	0,808	0,196	Valid
2	X2.2	0,814	0,196	Valid
3	X2.3	0,830	0,196	Valid
4	X2.4	0,780	0,196	Valid
5	X2.5	0,717	0,196	Valid
6	X2.6	0,787	0,196	Valid
7	X2.7	0,751	0,196	Valid

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2097>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

8	X2.8	0,837	0,196	Valid
9	X2.9	0,738	0,196	Valid
10	X2.10	0,890	0,196	Valid

Sumber: Data SPSS versi 27, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner memiliki nilai korelasi (r-hitung) yang lebih besar dari (r-tabel), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Item	r hitung	r tabel	Ket
1	X3.1	0,886	0,196	Valid
2	X3.2	0,829	0,196	Valid
3	X3.3	0,776	0,196	Valid
4	X3.4	0,807	0,196	Valid
5	X3.5	0,796	0,196	Valid
6	X3.6	0,863	0,196	Valid
7	X3.7	0,854	0,196	Valid
8	X3.8	0,691	0,196	Valid
9	X3.9	0,786	0,196	Valid
10	X3.10	0,832	0,196	Valid
11	X3.11	0,849	0,196	Valid
12	X3.12	0,820	0,196	Valid
13	X3.13	0,775	0,196	Valid
14	X3.14	0,764	0,196	Valid

Sumber: Data SPSS versi 27, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner memiliki nilai korelasi (r-hitung) yang lebih besar dari (r-tabel), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Item	r hitung	r tabel	Ket
1	Y.1	0,631	0,196	Valid
2	Y.2	0,710	0,196	Valid
3	Y.3	0,671	0,196	Valid
4	Y.4	0,624	0,196	Valid

5	Y.5	0,730	0,196	Valid
6	Y.6	0,605	0,196	Valid
7	Y.7	0,741	0,196	Valid
8	Y.8	0,675	0,196	Valid
9	Y.9	0,756	0,196	Valid
10	Y.10	0,671	0,196	Valid

Sumber: Data SPSS versi 27, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner memiliki nilai korelasi (r-hitung) yang lebih besar dari (r-tabel), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Kompetensi (X1)	0,925	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,935	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,959	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,871	Reliabel

Sumber: Data SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa kuesioner dari setiap variabel penelitian ini dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		100
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.29764889
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.048
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig.) perhitungan yang diperoleh melalui uji Kolmogorov-smirnov yaitu sebesar 0,200. Berdasarkan nilai residual > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

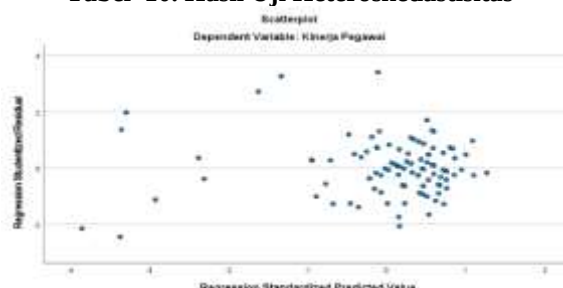
Variabel	Tolerance	VIF
Kompetensi (X1)	0,603	1,657
Motivasi Kerja (X2)	0,555	1,802
Lingkungan Kerja (X3)	0,664	1,507

Sumber: Data SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) <10. Sehingga dapat dikatakan bahwa antar variabel tidak terdapat multikolinieritas, sehingga variabel independen setiap persamaan struktur, bebas dari asumsi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas grafik Scatterplot diatas menunjukkan bahwa Scatterplot tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari hasil uji tersebut pada variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficient (Beta)	T	Sig.
Constant	14,123		6,896	<.001
X1	0,183	0,242	3,030	0,003
X2	0,167	0,253	3,034	0,003
X3	0,214	0,450	5,905	<.001

Sumber: Data SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda seperti yang disajikan pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 14,123 + 0,183X_1 + 0,167X_2 + 0,214X_3 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diambil analisis sebagai berikut :

1. Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 14,123. Tanda positif menunjukkan terdapat pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Jika pada variabel independen yang meliputi kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dianggap konstan atau tidak mengalami kenaikan, maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah 14,123.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel kompetensi (X1) menunjukkan nilai positif sebesar 0,183. Hal ini dapat diartikan bahwa jika tingkat variabel kompetensi (X1) mengalami kenaikan satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,183.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,167. Hal ini dapat diartikan bahwa jika tingkat variabel motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,167.

4. Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X3) menunjukkan nilai positif sebesar 0,214. Hal ini dapat diartikan bahwa jika tingkat variabel lingkungan kerja (X3) mengalami kenaikan satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,214.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 12. Hasil Uji T

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14129	2048			6.896	<.001
	Kompetensi	183	.068	.342	.3036	.003	.993
	Motivasi Kerja	167	.055	.253	.3034	.003	.955
	Lingkungan Kerja	.214	.036	.450	.5905	<.001	.994

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Pada variabel kompetensi menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung yakni 3,030 lebih besar dari nilai t tabel yakni 1,984 dengan nilai signifikansi yakni sebesar $0,003 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H1 diterima.
- Pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung yakni 3,034 lebih besar dari nilai t tabel yakni 1,984 dengan nilai signifikansi yakni sebesar $0,003 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H2 diterima.
- Pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung yakni 5,905 lebih besar dari nilai t tabel yakni 1,984 dengan nilai signifikansi yakni sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H3 diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1926.865	3	609.622	54.361
	Residual	1076.575	96	11.214	
	Total	2903.440	99		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja

Sumber: Data SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas uji F variabel X1, X2 dan X3, Y dapat diambil keputusan bahwa H4 diterima. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai f hitung yakni 54,361 lebih besar dari nilai f tabel yakni 2,70. Sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan yakni $<.001$ lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen yang meliputi kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.618	3.34878

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diketahui nilai Adjusted R² sebesar 0,618 yang berarti validitas variabel dependen kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yang meliputi kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebesar 61,8%. Sedangkan, sisanya 38,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas

Krian, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, setiap variabel memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 61,8% variabilitas kinerja pegawai, sementara 38,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkup penelitian ini. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, salah satunya adalah ruang lingkup yang hanya berfokus pada satu instansi, yaitu UPT Puskesmas Krian. Oleh karena itu, hasil ini mungkin tidak dapat digeneralisasi ke puskesmas lain. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, atau kompensasi, serta menggunakan metode kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika internal yang memengaruhi kinerja.

Referensi

- Aulia, M., Setiawan, I., Febriadi, H., Studi, P., Publik, A., Tinggi, S., & Administrasi, I. (2024). *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten hulu sungai utara*. 79–85.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI PERUSAHAAN (Studi Kasus di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(2), 9–21. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v14i2.14810>
- Hanafi (Universitas Syah Kuala), A. S., Almy (Management and Science University), C., & Siregar (Politeknik APP), M. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 47. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.71>
- Helmut Martahi Saoloan Tambunan. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Transpacific Finance. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 25–33. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.175>
- Khaeruman, Marnisarah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Krislegino Krislegino, Adriana Madya Marapa, & Rahma. G. Tammu. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Ge'tengan Kecamatan Mengkendek. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 130–140. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1126>
- Lesmana, M. I. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas DTP Tenjolaya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 363–370.
- Mulyono, J. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Progress Administrasi Publik*, 1(2), 50–60. <https://doi.org/10.37090/jpap.v1i2.502>
- Rambe, A. K. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Candika Wastu Pramathana). *Skripsi*, 1–121. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/52163/1/ALIM_KHOIRUDDIN_RAMBE-FEB.pdf
- Samanoi H. Fau1, P. B., & Anskaria S. Gohae3. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Onolalu. *Jurnal.Uniraya*, 5(2), 10. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/JEB>
- Susanti, N. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Napolly Sentul Bogor*. 106. <https://eprints.unpak.ac.id/5401/>