

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang

Suci Novriyanti¹, Andrian Noviardy²

^{1,2} Manajemen, Universitas Bina Darma

e-mail: sucinovriyanti036@gmail.com¹, andrian.noviardy@binadarma.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metodologi asosiatif kausal. Sampel penelitian sebanyak 65 pegawai yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara individu maupun kolektif.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai*

Abstract

This study seeks to assess the impact of the work environment and employee competency on performance at the Department of Population and Civil Registration of Palembang City. This is a quantitative study employing a causal associative methodology. The sample comprised of 65 employees picked using the saturation sampling technique. Data was collected through a questionnaire and analyzed with multiple linear regression, t-tests, and F-tests. The findings indicated that both the work environment and competence exert a favorable and significant influence on employee performance, both individually and collectively.

Keywords : *Work environment, Competence, Employee performance*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah elemen penting dalam organisasi, berperan dalam mengelola tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Dessler (2003), MSDM mencakup proses perekrutan, pelatihan, penilaian, kompensasi, serta aspek hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan keadilan. Sementara Mathis & Jackson (2012) (dalam Zakki, 2020) menekankan pendekatan ilmiah dan praktis untuk mengatur tenaga kerja secara optimal demi kontribusi maksimal pegawai.

Dalam konteks Disdukcapil Kota Palembang, kinerja pegawai menjadi kunci efektivitas pelayanan administrasi kependudukan seperti KTP, KK, dan Akta Kelahiran. Dua faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja dan kompetensi pegawai.

Menurut Ismail (2023), lingkungan kerja yang kondusif mendukung kenyamanan dan produktivitas pegawai. Permasalahan seperti pencahayaan kurang pada ruang tunggu di bagian pelayanan serta kondisi dinding yang lembab di beberapa lantai menimbulkan kesan lingkungan kerja yang tidak sehat dan dapat berdampak pada kesehatan serta semangat kerja pegawai. Penelitian oleh Ismail dan Sapriyanto (2023) mendukung bahwa suasana kerja yang positif berkontribusi terhadap kinerja yang lebih baik.

Selain lingkungan, kompetensi pegawai juga sangat penting. Menurut Rahim et al. (2017) dan Wahyuni & Budiono (2022), kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditunjukkan secara konsisten dalam performa kerja tinggi. Di Disdukcapil, sekitar 84% pegawai berpendidikan tinggi (S1 dan S2), dengan dominasi S1 (40 orang) dan S2 (23 orang). ASN menunjukkan kecenderungan pendidikan lebih lanjut, dengan 20 orang berpendidikan S2.

Meski demikian, ada sebagian kecil pegawai dengan pendidikan SMA/SMK (5 orang) dan D-III (7 orang), yang menunjukkan perlunya pemerataan peningkatan kompetensi.

Penelitian oleh Triastuti (2018), Eni et al. (2024), dan Muin et al. (2023) menegaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan pentingnya keselarasan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis terdorong untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang".

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kerangka asosiatif kausal untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Metode ini dipilih karena untuk mengevaluasi adanya keterhubungan antara beberapa variabel yang diteliti, sesuai dengan pandangan Echdar (2017). Sampel penelitian berjumlah 65 orang yang juga merupakan keseluruhan populasi, sehingga digunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, skala Likert, wawancara terbatas, dan observasi, dengan indikator yang disusun berdasarkan teori relevan. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji, serta dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan regresi linear berganda sebagai metode analisis utama. Pengaruh masing-masing variabel diuji melalui uji t dan uji F dengan tingkat signifikansi 0,05, dan kontribusi dijelaskan melalui koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	24	37%
Perempuan	41	63%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang adalah berjenis Perempuan, yaitu sebesar 63%. Sementara itu, responden laki-laki tercatat sebanyak 37% dari total keseluruhan responden.

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 2. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	4	6%
D3	6	9%
S1	25	38%
S2	30	46%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang merupakan lulusan Strata 2 (S2), yaitu sebanyak 46%. Sementara itu, jumlah responden dengan latar belakang pendidikan SMA merupakan yang paling sedikit. Hal ini memungkinkan disebabkan oleh kebijakan instansi yang cukup selektif dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan relevansi posisi yang tersedia.

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Salah satu rincian identitas responden yang paling penting untuk dipertimbangkan adalah berdasarkan pengalaman kerja yang luas. Jumlah responden menurut kategori pekerjaan yang luas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 - 5 Tahun	0	0%
6 - 10 Tahun	4	6%
> 10 Tahun	61	94%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun atau hampir 94%. Sebaliknya, persentase responden dengan masa kerja panjang terendah hanya sebesar 6%..

Analisis Data

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.711	5.641		-.481	.632
LINGKUNGANKERJA	.430	.115	.381	3.736	.000
KOMPETENSI	.538	.131	.420	4.124	.000

a. Dependent Variable: KINERJAJEPGAWAI

Sumber data: Output SPSS 27 diolah, 2025

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 27, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2.711 + 0,430X_1 + 0,538X_2$$

- Konstanta sebesar -2,711, hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja dan kompetensi bernilai sebesar 0 maka nilai kinerja pegawai negatif/tidak terjadi dalam kenyataan (hanya angka teknis)
- Berdasarkan hasil analisis regresi dapat disimpulkan bahwa variabel X1 mempunyai koefisien regresi positif dengan nilai b = 0,430. Artinya apabila nilai variabel X1 turun 1 poin maka akan terjadi kenaikan nilai variabel Y sebesar 0,430.
- Berdasarkan hasil analisis regresi dapat disimpulkan bahwa variabel X2 mempunyai koefisien regresi yang positif dengan nilai b = 0,538, artinya apabila nilai variabel X2 turun sebesar 1 poin maka akan terjadi kenaikan nilai variabel Y sebesar 0,538.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.429	.410	4.168

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, LINGKUNGANKERJA

Sumber data: Output SPSS 27 diolah, 2025

Hasil uji koefisien determinasi (R Square) dari output SPSS menunjukkan nilai R² sebesar 0,429, atau 42,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi variabel lingkungan kerja dan kompetensi dapat menjelaskan 42,9% variabilitas variabel kinerja karyawan. Akibatnya, 57,1% variasi kinerja karyawan disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam paradigma penelitian ini. Nilai R Square relatif menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan gagal menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen secara akurat.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
 Unstandardized Residual

N		65	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.10214356	
Most Extreme Differences	Absolute	.090	
	Positive	.071	
	Negative	-.090	
Test Statistic		.090	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.208	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.197
		Upper Bound	.218

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber data: output spss 27 diolah, 2025

Berdasarkan analisis tabel di atas, nilai Sig Asympt (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 menunjukkan bahwa metode regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah berhasil menghilangkan asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2021) menyatakan bahwa analisis multikolinearitas dilakukan untuk memastikan adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Dalam model regresi yang efektif, variabel independen tidak boleh mengalami pengurangan yang signifikan. Jika terdapat korelasi antar variabel, maka variabel tersebut dianggap tidak ortogonal.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	-2.711	5.641		-.481	.632	
LINGKUNGAN KERJA	.430	.115	.381	3.736	.000	.887 1.127
KOMPETENSI	.538	.131	.420	4.124	.000	.887 1.127

a. Dependent Variable: KINERJAJPEGAWAI

Sumber data: output spss 27 diolah, 2025

Tabel “Collinearity Statistics” menunjukkan jika nilai tolerance untuk variabel lingkungan kerja (X1) serta Kompetensi (X2) senilai 0,887 > 0,10. Adapun nilai VIF kedua variabel tersebut yakni 1,127 yang masih di bawah angka ambang batas 10. Berdasarkan hal ini, model regresi dinyatakan tidak mengandung multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2021), berupaya untuk menentukan apakah terdapat perbedaan varians residual antar observasi dalam model regresi. Homoskedastisitas merupakan indikasi model regresi yang tangguh, khususnya model yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan metode Glejser untuk menilai heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6.469	2.891		2.238	.029
LINGKUNGAN KERJA	-.093	.059	-.208	-1.573	.121
KOMPETENSI	.020	.067	.039	.292	.771

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber data: output spss 27 diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan pada tabel di atas dengan menggunakan metode Glejser, apabila residual absolut antar variabel bebas lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji ini menilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Uji t menilai signifikansi dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap konstan. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa jika nilai signifikansi kurang dari alfa 0,05, variabel yang diteliti memberikan pengaruh substansial terhadap variabel lain.

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-2.711	5.641		-.481	.632
LINGKUNGAN KERJA	.430	.115	.381	3.736	.000
KOMPETENSI	.538	.131	.420	4.124	.000

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Berdasarkan tabel di atas dengan mengamati baris, kolom T dan sig, data dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, dimana variabel Lingkungan Kerja (X1), menunjukkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi (b) bernilai positif, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $t_{hitung} 3,736 > t_{tabel} 1,998$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif

dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, hal ini berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

- Hipotesis kedua adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, dimana variabel Kompetensi (X2), menunjukkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi (b) bernilai positif, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $t_{hitung} 4,124 > t_{tabel} 1,998$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, hal ini berarti H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	808.635	2	404.317	23.276	.000 ^b
	Residual	1076.965	62	17.370		
	Total	1885.600	64			

a. Dependent Variable: KINERJAJPEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber data: output spss 27 diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas terlihat bahwa model persamaan ini mempunyai tingkat signifikansi sekitar nol ribu. Memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau sekitar 0,000 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). $F_{hitung} 23,276 > F_{tabel} 3,15$ adalah keadaan dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini membuktikan hipotesis yang diajukan benar apabila terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel Lingkungan Kerja dan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang

Berdasarkan hasil uji-t, variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,430 dan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja berdampak langsung pada produktivitas pegawai. Lingkup lingkungan kerja dalam penelitian ini mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan, serta aspek non-fisik seperti keamanan dan hubungan antarpegawai. Suhu ruang kerja tercatat sebagai faktor paling dihargai pegawai dengan skor rata-rata tertinggi, sementara dukungan sosial antarpegawai memperoleh nilai terendah, mengindikasikan perlunya perbaikan dalam kolaborasi dan komunikasi tim. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya nyaman secara fisik, tetapi juga harmonis secara sosial. Hasil penelitian ini mendukung temuan Rahim et al. (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang

Hasil uji-t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,538 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menegaskan bahwa kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keahlian, dan sikap kerja, secara langsung meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Nilai koefisien yang lebih tinggi dibandingkan lingkungan kerja menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang lebih

dominan dalam memengaruhi kinerja di Disdukcapil Kota Palembang. Indikator dengan skor tertinggi adalah kemampuan praktis dan sikap kerja, mencerminkan dedikasi serta komitmen pegawai. Sementara itu, aspek pengetahuan mencatat skor terendah meskipun masih tinggi, menunjukkan perlunya peningkatan pemahaman teknis. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Lalihatu et al. (2024) yang juga menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 23,276 dengan signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Disdukcapil Kota Palembang. Ini berarti bahwa kombinasi kualitas lingkungan kerja dan tingkat kompetensi secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja. Hasil ini diperkuat oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 42,9%, yang menunjukkan bahwa hampir separuh variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini sejalan dengan penelitian Marzani & Dharmawan (2017), yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tentang Bab-Bab, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Variabel Kompetensi (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi yang baik dari segi pengetahuan, keahlian, dan sikap akan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT INDEKS Permata Puri Media.
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Eni, Utama, I., Wulandari, S., & Tumanggor, M. B. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan nilai pribadi terhadap kinerja pegawai pada bidang profesi dan pengamanan Polda Sumut. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7, 361.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismail, H. O. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bea dan Cukai Kota Cirebon. *Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi*, 2(3).
- Lalihatu, G., Pentury, G., & Rehatta, P. (2024). Pengaruh profesionalisme kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Maluku. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 8, 25–30.
- Marzani, N., & Dharmawan, D. (2017, September). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5.

- Muin, S. A., Anwar, A. F., & Suryani, A. I. (2023). Lingkungan Kerja dan Kompetensi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Makassar; Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6, 1296-1306.
- Rahim, A., Syech, S., & Zahari, M. (2017, Oktober). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 2, 137–145.
- Sapriyanto, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Administrasi dan Sosial*, 18, 185–197.
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2, 203–204.
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 770–771.
- Zakki, M. (2020, November). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mukmin Mandiri Surabaya. *Jurnal Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah*, 02, 56–57.