

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara

Putri Ananda^{1*}, Zamalludin Sembiring², Julianto Hutasuhut³, Shita Tiara⁴

^{1, 2, 3, 4} Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Medan, Indonesia.

putriananda@umnaw.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima: 15 Juli 2023 Direvisi: 17 Juli 2023 Disetujui: 25 Juli 2023	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan asosisatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara sebanyak 52 orang. Teknik penetapan sampel adalah teknik sampel jenuh sehingga semua populasi sekaligus menjadi sampel penelitian, maka jumlah sampel adalah 52 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran data Skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y=3.857+0,418X_1+0,499X_2$. Hasil uji t diketahui nilai t-hitung kompetensi sebesar 4,025 dimana nilai t-hitung > t-tabel (4,025 > 1,6765) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t-hitung disiplin kerja sebesar 0,502, dimana nilai t-hitung > t-tabel (4,943 > 1,6765) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F, diketahui F-hitung (41,926) > F-tabel (3,18), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji R ² diketahui nilai 0.616 (61.6%), artinya 61,6% variabel kompetensi dan disiplin kerja dapat dijelaskan variabel kinerja sedangkan 38,4% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci:
Kompetensi, Disiplin Kerja,
Kinerja Pegawai

Copyright © 2023 Putri Ananda, Zamalludin Sembiring, Julianto Hutasuhut, Shita Tiara

DOI: <https://doi.org/10.60036/jbm.v3i3.131>

PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu berupaya untuk dapat mewujudkan tujuan sesuai dengan yang ditetapkan. Salah satu upaya strategis yang dapat dilakukan suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuannya dengan baik adalah dengan pendekatan Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM). Secara umum dapat dipahami, peranan

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi adalah mengatur seluruh pegawai (karyawan) supaya mereka dapat melaksanakan tugas-tugas secara efisien dan efektif dengan tingkat kinerja yang tinggi sesuai dengan standard yang telah ditetapkan. Dan untuk organisasi publik seperti pada Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara yang bertujuan memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat tentu perhatian terhadap kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan.

Dinas kesehatan kabupaten Batu Bara sebagai salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) di kabupaten Batu Bara bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan juga dituntut dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Untuk dapat mewujudkannya tentu perhatian terhadap peningkatan kompetensi dan disiplin kerja pegawai menjadi hal yang penting diperhatikan. Selain itu dengan kinerja yang tinggi dari setiap pegawai (Aparatur Sipil Negara), kontribusi dinas kesehatan kabupaten Batu Bara akan semakin tinggi untuk mewujudkan *Good Governance*. Dengan demikian kritikan terhadap birokrasi dan pelayanan yang diberikan oleh beberapa instansi pemerintah akan semakin mudah untuk disikapi.

Menilik permasalahan pelayanan publik yang terjadi, kurangnya kesiapan dan kemampuan pegawai membuat kinerja birokrasi menjadi kurang baik dan berakibat tidak tercapainya tujuan. Untuk mencegah hal yang kurang baik tersebut terjadi maka aparatur sipil negara (ASN) harus dapat mengikuti tuntutan perubahan yang lebih baik dengan terus meningkatkan kompetensinya. Aparatur sipil negara memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja pemerintah. Kompetensi dalam hal ini mengarah pada kompetensi birokrasi, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan sesuai dengan bidang masing-masing. Oleh karena itu, organisasi perlu memerhatikan apa saja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Salah satu yang mendukung peningkatan kinerja pegawai yaitu kompetensi yang mereka miliki.

Sebagai instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan masyarakat di kabupaten Batu Bara, Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara bertanggung jawab untuk senantiasa dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya setiap pegawai dapat menghasilkan kinerja yang maksimal, oleh karena itu peningkatan kompetensi menjadi penting. Menurut hasil prariset, deskripsi kompetensi para pegawai dapat dideskripsikan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Pra Survey Terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Kesehatan Kab. Batu Bara

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya memiliki dedikasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditetapkan.	17	3
2	Saya memiliki keterampilan komunikasi yang efektif dengan pimpinan, rekan kerja dan pihak eksternal.	16	4
3	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien sesuai Standar Operational Procedure (SOP).	14	6
4	Dalam memberikan pelayanan, saya mampu menjalankan tugas, pokok dan fungsi (Tupoksi) sesuai jabatan saat ini.	18	2
5	Saya mempunyai kemampuan beradaptasi yang baik terhadap perubahan sistem kerja dalam organisasi.	15	5
6	Saya mampu menganalisis situasi kerja secara sistematis dan bertanggung jawab terhadap hasilnya.	16	4

Sumber: Hasil Penelitian, 2023.

Berdasarkan survei awal terhadap kompetensi pegawai yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara. Survei awal kompetensi pegawai tersebut terdiri dari enam pertanyaan. Dua pernyataan yang mendapatkan penilaian terendah yaitu “Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien sesuai Standar Operational Procedure (SOP).” dengan nilai 30 persen atau 6 orang. Indikasinya, kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien masih perlu untuk ditingkatkan. Dan pernyataan lain yang perlu diperhatikan yaitu “Saya mempunyai kemampuan beradaptasi yang baik terhadap perubahan sistem kerja dalam organisasi.” dengan persentase 25 persen atau 5 orang. Indikasinya adalah kemampuan beradaptasi pegawai terhadap tuntutan perubahan masih perlu dikembangkan lagi. Oleh karena itu, dari jawaban kuesioner prasurvei tersebut dapat dilihat bahwa efektifitas dan efisiensi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara masih kurang baik serta para pegawai masih belum mampu untuk beradaptasi dan mengelola tuntutan perubahan sistem kerja. Dari fenomena ini, dapat dikatakan kompetensi para pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara saat ini masih perlu untuk ditingkatkan lagi. Dengan maksud supaya instansi terkait lebih mampu memberikan kinerja yang lebih kepada masyarakat.

Selain kompetensi, ada faktor lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja yaitu disiplin pegawai. Disiplin kerja yang dimiliki pegawai sangat berpengaruh terutama bagi organisasi maupun dirinya sendiri. Disiplin kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam menggapai tujuan organisasi. Disiplin kerja dibutuhkan organisasi untuk mencegah pegawai lalai atau teledor dalam melakukan pekerjaannya. Jika disiplin ditegakkan dengan baik maka pegawai akan menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien. Berdasarkan pra survey yang dilakukan disiplin kerja pegawai masih belum optimal.

Tabel 2. Pra Survey Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kab. Batu Bara

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya memiliki kemampuan yang baik untuk mematuhi jam kerja dan jadwal kegiatan yang ditentukan.	16	4
2	Saya memiliki konsekuensi yang baik untuk mematuhi dan mengikuti sistem kerja sesuai dengan yang ditentukan. Saya mampu mengelola sumber daya organisasi secara efektif dan efisien.	17	3
3	Saya setuju dipotong tunjangan kinerja jika tidak hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal.	16	4
4	Saya berlapang dada jika ditegur pimpinan karena melanggar peraturan yang ditetapkan.	14	6
5	Saya memiliki kemampuan yang baik mencapai hasil kerja di atas standar yang ditetapkan.	15	5

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan pra survei yang dilakukan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara, ada dua pernyataan yang mendapatkan penilaian terendah yaitu “Saya berlapang dada jika ditegur pimpinan karena melanggar peraturan yang ditetapkan.” dengan nilai persentase 30 persen atau 6 orang. Indikasinya adalah masih ada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara yang kurang berterima jika mendapat teguran atau sanksi jika melanggar aturan yang ada. Pernyataan berikutnya adalah “Saya memiliki kemampuan yang baik mencapai hasil kerja di atas standar yang ditetapkan.” yaitu dengan persentase 25 persen atau 5 orang. Indikasinya adalah cukup sedikit pegawai yang mampu menghasilkan hasil kerja di atas standar yang ditetapkan. Idealnya para pegawai hendaknya dapat meningkatkan hasil kerja demi terciptanya pelayanan yang lebih baik. Dapat dikatakan disiplin kerja pegawai masih perlu untuk lebih diperhatikan agar kinerjanya senantiasa dapat meningkat. Untuk memiliki disiplin kerja yang baik pegawai harus taat terhadap sistem organisasi dan peraturan-peraturan yang berlaku di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara.

Keberhasilan sebuah organisasi mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja individu dan tim. Pegawai yang berkualitas akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat mewujudkan tujuan dan program yang ditetapkan instansi. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan yaitu dengan pengetahuan dan keterampilan yang tinggi. Kinerja mengacu pada suatu hasil kegiatan yang dilakukan oleh pegawai di dalam organisasi dan secara bersamaan menunjukkan hasil akhir berdasarkan mutu dan standar yang telah ditetapkan. Pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi. Adapun hasil prasurvei tentang kinerja pegawai dapat dideskripsikan seperti pada table berikut ini:

Tabel 3. Pra Survey Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kab. Batu Bara

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan secara baik dan benar.	15	5
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal dan batas waktu yang ditentukan.	17	3
3	Saya memiliki komitmen yang tinggi untuk memberikan hasil kerja yang optimal demi tercapainya tujuan yang ditetapkan.	16	4
4	Saya merasa, masalah yang terjadi dalam organisasi akan merugikan saya juga, untuk itu saya harus bekerja secara baik dan benar.	14	6
5	Saya mampu mengembangkan kerjasama untuk terlibat dalam mencari solusi permasalahan kerja.	17	3
6	Saya mampu menjaga kepercayaan yang diberikan pimpinan untuk bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan.	13	7

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan pra survey yang dilakukan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara, terdapat dua pernyataan yang mendapat penilaian terendah yaitu “Saya mampu menjaga kepercayaan yang diberikan pimpinan untuk bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan” dengan persentase 35 persen atau 7 orang. Indikasinya adalah pendelegasian tanggung jawab terhadap pekerjaan tambahan masih perlu untuk lebih diperhatikan. Pertanyaan lain yang masih perlu untuk diperhatikan adalah “Saya merasa, masalah yang terjadi dalam organisasi akan merugikan saya juga, untuk itu saya harus bekerja secara baik dan benar” dengan persentase 30 persen atau dengan jumlah 7 orang. Indikasinya adalah inisiatif pegawai untuk menyelesaikan masalah kerja masih perlu untuk lebih diperhatikan supaya tidak sempat merugikan tim dan organisasi. Tidak optimalnya pegawai dalam mengatasi permasalahan yang ada juga akan merugikan mereka secara jangka panjang karena akan terkait dengan tunjangan kinerja yang akan diperoleh. Maka secara jangka panjang, jika pegawai belum mampu melakukan pekerjaan dengan baik akan berakibat pada menurunnya kualitas pelayanan dan berdampak kepada penurunan kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara sehingga bisa menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas timbul ketertarikan penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara.**”

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Menurut Wibowo (2017) “Kompetensi adalah

suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.” Pendapat Spencer dan Spencer dalam Edison, dkk (2018) menyatakan pengertian kompetensi adalah karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan atau unggul dalam pekerjaan atau keadaan. Dan Sedarmayanti (2019) “Kompetensi adalah kemampuan mengerjakan apa yang perlu dilakukan pada saat berhubungan kerja secara produktif dengan orang lain dan lingkungan mereka.” Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang diidentifikasi sebagai profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting jika ingin memiliki hasil yang baik. Definisi dari kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut perusahaan tempatnya bekerja, (Hutasuhut, 2016).

Dengan semakin tingginya perhatian terhadap kompetensi, maka dikeluarkan peraturan pemerintah mengenai kompetensi pegawai. Dalam PERMENPAN-RB No. 38 Pasal 1 Ayat 1 tahun 2017 memuat mengenai standar kompetensi pegawai adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas jabatan. Kemudian standar kompetensi dijelaskan lebih lanjut, standar kompetensi adalah standar kemampuan yang disyaratkan untuk dapat melakukan pekerjaan tertentu dalam bidang pelaksanaan kegiatan penataan administrasi pengelolaan dan pelayanan kepegawaian aparatur sipil negara. Berdasarkan definisi tersebut kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan pekerjaan sesuai jabatannya. Maka seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur kompetensi sebagaimana yang disebutkan oleh Spencer dan Spencer dalam Sedarmayanti (2019) yaitu 1). Motif, 2). Watak, 3). Konsep diri, 4). Pengetahuan, 5). Keterampilan.

Disiplin Kerja

Pendapat Sosroaji, dkk (2022) menjelaskan bahwa Disiplin yaitu sadar dan siap untuk mengikuti semua kebijakan tempat kerja dan norma sosial yang relevan. Menurut pandangan Davis dalam Mangkunegara (2017) menjelaskan, disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai memiliki disiplin kerja buruk. Disiplin kerja pegawai yang buruk akan mengakibatkan memperlambat atau menjadi penghalang pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja dari organisasi baik itu tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Karena pegawai yang memiliki disiplin yang baik akan menjaga nama baik organisasi dengan melaksanakan peraturan yang ada.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 menjelaskan disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang

ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Bunyi Pasal 7 peraturan yang diterbitkan pada tanggal 31 Agustus 2021, PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 5 dijatuhi hukuman disiplin,” Tingkat hukuman disiplin PNS dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu ringan, sedang, dan berat. Jenis hukuman disiplin ringan dapat berupa yaitu: teguran lisan; teguran tertulis; atau pernyataan tidak puas secara tertulis. Sedangkan jenis hukuman disiplin sedang dapat berupa: –pemotongan tunjangan kinerja (tukin) sebesar 25 persen selama enam bulan; –pemotongan tukin sebesar 25 persen selama sembilan bulan, atau –pemotongan tukin sebesar 25 persen selama 12 bulan. Adapun jenis hukuman disiplin berat dapat berupa: -penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan, pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan; atau pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Dapat dipahami bahwa kemampuan seorang pegawai dalam mematuhi peraturan sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan maksimal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seorang pegawai dalam mentaati dan melaksanakan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018) adalah 1). Tepat waktu, 2). Waktu yang efektif, 3). Tidak mangkir, 4). Mematuhi peraturan, 5). Target kerja.

Kinerja

Pemahaman mengenai makna kinerja anantara lain dijelaskan Mangkunegara (2017), kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Banyak orang bicara tentang kinerja, tapi salah dalam mengartikan maknanya. Oleh karena itu, manajemen perusahaan atau organisasi perlu memahami makna kinerja dengan benar. Robbins dalam Sinambela (2019) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kinerja yaitu suatu proses untuk mencapai hasil yang terkait selama waktu yang sudah ditetapkan serta diukur menurut aturan atau kesepakatan yang telah ditetapkan, (Saragih Dan Hutahut, 2022). Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kinerja bukan hanya berkaitan dengan hasil kerja namun juga perilaku kerja, dan memiliki periode atau waktu yang telah ditetapkan.

Hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya merupakan definisi kinerja menurut Edison, dkk (2018). Dan secara Nasional sesuai dengan PERMENPAN-RB No. 6 tahun 2022 pasal 1 ayat 5 dijelaskan definisi ekspektasi kinerja yang selanjutnya disebut ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja pegawai. Berdasarkan definisi tersebut kinerja meliputi hasil kerja dan perilaku kerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan kinerja yang optimal dan stabil bukanlah suatu kebetulan. Adapun indikator kinerja menurut PERMENPAN-RB No. 6 tahun 2022 adalah 1). Kualitas, 2). Waktu, 3). Komitmen, 4). Inisiatif Kerja, 5). Kerja sama, 6). Kepemimpinan

METODE

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara. Jenis penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara sebanyak 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan teknik sampel jenuh. Jadi dalam penelitian ini penulis mengambil semua populasi yaitu seluruh pegawai negeri sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 52 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan program *Statistical Product Software Solution (SPSS)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 25,00 for windows. Dalam hal ini peneliti menggunakan kuesioner yang terdiri dari 6 butir pertanyaan kompetensi, 5 butir pertanyaan tentang disiplin kerja dan 6 butir pertanyaan tentang kinerja pegawai sehingga jumlah keseluruhan pertanyaan 17 butir. Setiap butir disiapkan 5 interval jawaban. Jawaban terendah diberi skor 1 dan tertinggi diberi skor 5 berdasarkan skala Likert. Nilai r tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = n-3 = 27$ pada uji dua arah adalah 0,5. Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Status
Kompetensi (X_1)	$X_{1.1}$	0,761	0,5	Valid
	$X_{1.2}$	0,868	0,5	Valid
	$X_{1.3}$	0,590	0,5	Valid
	$X_{1.4}$	0,876	0,5	Valid
	$X_{1.5}$	0,671	0,5	Valid
	$X_{1.6}$	0,850	0,5	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,718	0,5	Valid
	$X_{2.2}$	0,692	0,5	Valid
	$X_{2.3}$	0,809	0,5	Valid
	$X_{2.4}$	0,729	0,5	Valid
	$X_{2.5}$	0,849	0,5	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,648	0,5	Valid
	Y.2	0,842	0,5	Valid
	Y.3	0,816	0,5	Valid
	Y.4	0,584	0,5	Valid
	Y.5	0,795	0,5	Valid
	Y.6	0,804	0,5	Valid

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh bahwa pengujian dari seluruh pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dari kompetensi dan disiplin kerja dan kinerja pegawai yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Pengujian reliabilitas dengan internal konsistensi dengan cara mencoba instrument sekali saja dan dianalisa dengan teknik *Alpha Cronbach*. Selanjutnya untuk mendapatkan instrumen yang reliabel, dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran instrumen dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan dikatakan reliabel/handal jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,70.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,793	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,796	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,788	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *cronbach's alpha* pada variabel kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah 0,793, 0,796 dan 0,788 lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian variabel kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliabel lebih besar dari 0,70.

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dan populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, penulis menggunakan uji analisis *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria nilai signifikansi harus lebih besar dan 0,05 untuk dapat dikatakan data terdistribusi normal. Berikut adalah hasil ujinya:

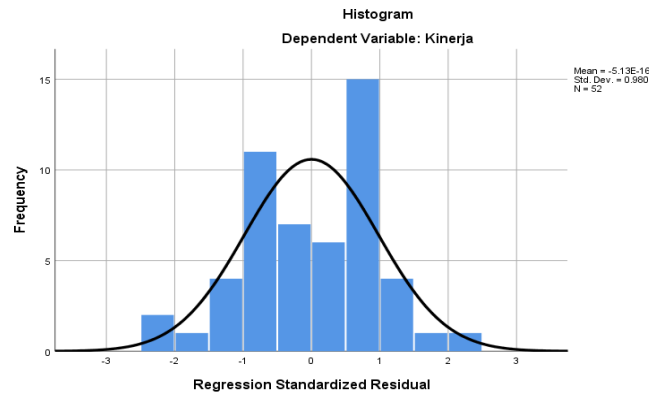
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.76139785
Most Extreme Differences	Absolute	0.110
	Positive	0.080
	Negative	-0.110
Test Statistic		0.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.161 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS, 2023

Pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai *standardized* 0,05 dengan hasil uji keseluruhan variabel yaitu sebesar 0,161 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berikut ini ditampilkan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram dan plot.

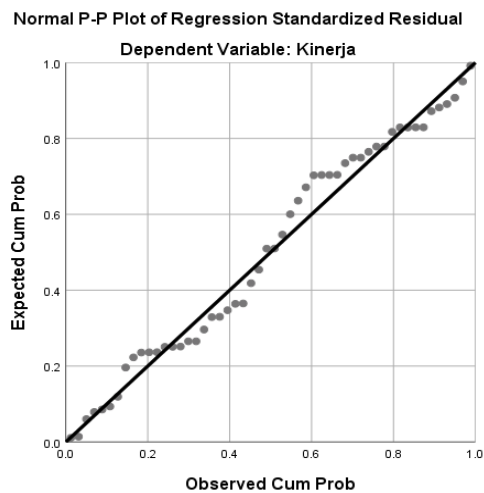
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: Output SPSS, 2023

Tampilan histogram terlihat bahwa kurva dependen *Regression Standardized Residual* membentuk gambar seperti lonceng. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun sedikit terdapat kemiringan. Hal ini juga didukung dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik plot yang ditampilkan pada gambar sebagai berikut:

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-P Plot



Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tampilan Normal P-Plot *Regression Standardized* terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun terdapat sedikit plot yang menyimpang dan garis diagonal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas

atau tidak. Salah satu cara melihat ada atau tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflating Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* < 0,1 dan VIF > 10 dapat diindikasikan adanya multikolinearitas begitu juga sebaliknya. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang diuji menggunakan SPSS.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.857	2.226			
	Kompetensi	0.418	0.104	0.408	0.731	1.368
	Disiplin Kerja	0.499	0.101	0.502	0.731	1.368

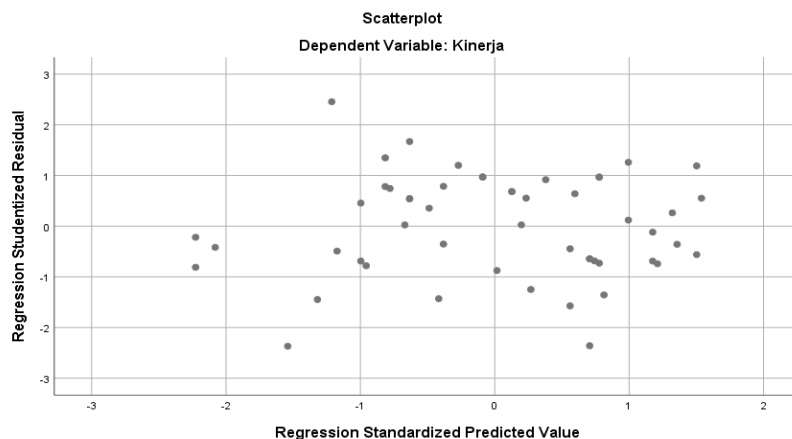
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari kompetensi (0,731 > 0,10) dan disiplin kerja (0,731 > 0,10), sedangkan nilai VIF dari kompetensi (1,368 < 10) dan disiplin kerja (1,368 < 10), sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap heteroskedastisitas, maka disebut hemokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan gambar 3, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Untuk membuktikan hipotesis, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda dalam memastikan pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu melalui Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Kesehatan Kabupaten Batu Bara. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.857	2.226			
	Kompetensi	0.418	0.104	0.408	0.731	1.368
	Disiplin Kerja	0.499	0.101	0.502	0.731	1.368

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan pada tabel 8 maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah $Y = 3.857 + 0,418 X_1 + 0,499 X_2$. Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta (a) = 3.857 artinya jika variabel kompetensi dan disiplin kerja bernilai 0 maka kinerja pegawai adalah sebesar 3.857.
2. Koefisien regresi variabel kompetensi = 0,418 artinya jika variabel kompetensi meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,418satuan.
3. Koefisien regresi disiplin kerja = 0,499 artinya jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat juga sebesar 0,499satuan.

Uji t (Parsial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS Versi 25.00 maka nilai uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji t (Partial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.857	2.226		1.733	0.089
	Kompetensi	0.418	0.104	0.408	4.025	0.000
	Disiplin Kerja	0.499	0.101	0.502	4.943	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji t table 9, diperoleh nilai t tabel pada $df = n-k-1 = 52-2-1 = 49$ pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1,6641. Maka untuk mengetahui hasil uji secara parsial dapat dijelskan sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh dari tabel di atas yaitu nilai t-hitung > t-tabel variabel kompetensi ($4,025 > 1,6765$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka H_{a1} diterima.
2. Nilai yang diperoleh dari tabel di atas yaitu nilai t-hitung > t-tabel variabel disiplin kerja ($4,943 > 1,6765$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka H_{a2} diterima.

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama simultan mempengaruhi variabel *dependen*. Dari hasil pengujian SPSS Versi 25.00 maka nilai Anova dalam uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270.771	2	135.386	41.926	0.000 ^b
	Residual	158.229	49	3.229		
	Total	429.000	51			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi						

Sumber: Output SPSS, 2023

Dari tabel 10 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 41,926. Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 2, dk penyebut : 52-2 (5%; 2; 50; F_{tabel} 3,18) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,18. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} (41,926) > F_{tabel} (3,18), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel kinerja pegawai (Y).

Koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian nilai R Square/*Adjusted R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R Square berkisar 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 11. Hasil Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.794 ^a	0.631	0.616	1.797
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 11, terlihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,616 hal ini berarti 61,6% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya (100% -61,6%) yaitu 38,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} (4,025 > 1,6765) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka H_{a1} diterima. Menurut Wibowo (2017:271) “Kompetensi

adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.” Indikator kompetensi yang peneliti gunakan yaitu menurut pendapat PERMENPAN-RB No. 38 Tahun 2017 adalah 1). Integritas, 2). Komunikasi, 3). Orientasi pada hasil, 4). Pelayanan public, 5). Mengelola perubahan, 6). Mengambil Keputusan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Habiburrahman dan Zhavira (2021) serta Lubis (2018) yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menjelaskan apabila kompetensi yang dimiliki setiap pegawai baik, maka akan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4,943 > 1,6765$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka H_{a2} diterima.

Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja dari organisasi baik itu tertulis maupun tidak tertulis. Pendapat Afandi (2018) indikator dari disiplin kerja yang peneliti ambil antara lain 1). Tepat waktu, 2). Waktu yang efektif, 3). Tidak mangkir, 4). Mematuhi peraturan, 5). Target kerja

Penelitian ini sebelumnya sudah diperkuat oleh Karnadi dan Ediyanto (2021) dan Saptalia, Idris dan Asiati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila dari masing-masing pegawai mampu menerapkan tindakan disiplin terhadap individu, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai tujuan.

Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui bahwa F_{hitung} ($41,926$) $>$ F_{tabel} ($3,18$), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel kinerja pegawai (Y).

Kinerja seperti yang dijelaskan Mangkunegara (2017:67) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut PERMENPAN-RB No. 6 Tahun 2022 indikator dari kinerja pegawai yaitu 1). Kualitas, 2). Waktu, 3). Komitmen, 4). Inisiatif kerja, 5). Kerjasama, 6). Kepemimpinan.

Hasil penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh Wakdomi, Dotulong dan Pandowo (2022) yang menjelaskan bahwa kompetensi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan serta memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, maka hal tersebut dapat meningkatkan efektivitas kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Diperoleh nilai t -hitung $>$ t -tabel variabel kompetensi ($4,025 > 1,6765$) dan signifikan sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka H_{a1} diterima.
2. Diperoleh nilai t -hitung $>$ t -tabel variabel disiplin kerja ($4,943 > 1,6765$) dan signifikan sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka H_{a2} diterima.
3. Diketahui bahwa $F_{hitung} (41,926) > F_{tabel} (3,18)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Saran

Dari hasil penelitian tersebut maka peneliti akan memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai penyempurnaan penelitian selanjutnya. Beberapa saran tersebut adalah:

1. Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara harus mampu meningkatkan kompetensi secara individu agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semestinya serta dapat memahami situasi dan kondisi di tempat kerja dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan jawaban responden dengan nilai yang paling rendah dibandingkan dengan nilai lainnya pada variabel kompetensi dengan pernyataan "Saya dapat mengenali situasi dan melakukan tindakan yang tepat" dengan nilai rata-rata sebesar $3,81$.
2. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja terdapat nilai rata-rata paling rendah didalam pernyataan "Saya selalu hadir selama hari kerja" sebesar $3,81$. Oleh karena itu, Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara harus lebih memperhatikan kedisiplinan para pegawai dari segi absensi agar para pegawai mampu meningkatkan kinerjanya dengan cara tidak melakukan absen pada saat jam bekerja.
3. Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara harus mampu untuk memperhatikan para pegawai pada saat melakukan pekerjaan agar pegawai dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Saran ini diberikan sesuai dengan hasil jawaban responden yang diambil dari nilai mean terendah pada pernyataan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi" sebesar $3,83$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi). Bandung: Alfabeta.

- Habiburrahman, H., & Zhavira, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 109-119.
- Hutasuhut, J. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Medan). *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 1(1), 43-53.
- Karnadi, K., & Ediyanto, E. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo. *Growth*, 19(2), 143-158.
- Lubis, M. F. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Saptalia, H., Idris, M., & Asiati, D. I. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 3(4), 248-259.
- Saragih, A. B. S., & Hutasuhut, J. (2022). Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 5(2), 164-177.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sosroaji, M. T., Syamsuri, A. R., & Hutasuhut, J. (2022). The Role of Employee Performance at Distribution Center PT. Indomarco Prismatama Medan Branch Based on Discipline and Work Environment. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJTOB)*, 2(6), 542-554.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Wakdomi, M., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua BARAT. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 858-868.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Grafindo Persada