

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN PINRANG

Saribulan^{*1}, Hernawan², Erik Rachim³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}saribulan@gmail.com, ²hernawan@nobel.ac.id, ³erikrachim@nobel.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial maupun pengaruh secara simultan Kompetensi kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. Jumlah Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 orang pegawai yang dijadikan responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi dan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang dioperasikan dengan melalui SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. Sementara, berdasarkan hasil uji simultan atau (f) menunjukkan bahwa kompetensi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang adalah variabel fasilitas kerja.

Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the partial and simultaneous influence of work competency, work discipline and work facilities on the performance of Pinrang District Health Service employees. The total population and sample in this research were 44 employees who were used as respondents. Data collection techniques use observation and questionnaires. Data were analyzed using multiple linear regression analysis operated using SPSS version 20. The research results show that partially work competency, work discipline and work facilities have a positive and significant effect on employee performance at the Pinrang District Health Service. Meanwhile, based on the results of the simultaneous test or (f) it shows that work competency, work discipline and work facilities have a positive and significant effect on employee performance at the Pinrang District Health Service. The variable that has a dominant influence on the performance of Pinrang District Health Service employees is the work facility variable.

Keywords: Work Competence, Work Discipline, Work Facilities, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kesehatan adalah aspek penting dalam kehidupan manusia. Pelayanan kesehatan yang berkualitas menjadi kunci utama untuk memastikan kesejahteraan masyarakat. Di era globalisasi dan modernisasi seperti sekarang, tantangan yang dihadapi oleh penyedia layanan kesehatan semakin kompleks. Meningkatnya harapan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas menempatkan tekanan besar pada institusi pelayanan kesehatan untuk memastikan bahwa setiap individu mendapatkan akses yang adil dan layanan yang berkualitas.

Dinas Kesehatan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang kesehatan dimana dinas Kesehatan merupakan Dinas yang wajib ada di kabupaten/kota. Dinas kesehatan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekertaris Daerah. Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya membawahi Sekertariat dan 4 (empat) bidang dan 17 (tujuh belas) puskesmas yang tersebar di 12 (dua belas)

Kecamatan yang mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, pembinaan dan pengembangan urusan kesehatan, diantaranya melakukan surveilens kesehatan, pencegahan, pemberantasan serta pengendalian penyakit menular dan penyakit tidak menular.

Salah satu entitas yang bertanggung jawab dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang berkualitas adalah Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. Sebagai bagian dari struktur pemerintahan daerah, Kantor Dinas Kesehatan memiliki peran yang sangat penting dalam menyelenggarakan program-program kesehatan, mengawasi dan mengendalikan penyakit, serta menyediakan pelayanan kesehatan masyarakat. Dalam rangka menjalankan fungsi-fungsinya tersebut, Kantor Dinas Kesehatan perlu memastikan bahwa kompetensi, sarana prasarana, dan Fasilitas Kerja yang dimiliki mencukupi dan berkualitas.

Faktor yang dapat memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan adalah kompetensi petugas kesehatan. Kompetensi yang dimiliki oleh petugas kesehatan tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan klinis, tetapi juga kemampuan interpersonal, komunikasi, serta pemahaman terhadap kebutuhan dan harapan pasien. Hidayat (2022) menekankan untuk mencapai profesionalitas organisasi maka organisasi perlu memahami bagaimana menciptakan model strategi yang tepat dan bagaimana organisasi memandang jika sumber daya manusia adalah faktor krusial dalam mewujudkan profesionalisme tersebut, kesadaran ini pada akhirnya akan mampu meningkatkan nilai tambah organisasi di masa yang akan datang. Petugas kesehatan yang kompeten mampu memberikan pelayanan yang lebih efektif, efisien, dan empatik kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi sejauh mana kompetensi petugas kesehatan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang disediakan.

Selain kompetensi petugas kesehatan, Disiplin kerja yang tinggi dan optimal dapat memengaruhi kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat pegawai bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi pegawai yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam menjalankan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja pegawainya melalui peningkatan disiplin kerja (Irwan, I., & Latief, F., 2023). Setiap organisasi mengharapkan kinerja pegawainya dapat meningkat. Kinerja yang baik dapat menciptakan kualitas, kuantitas kerja dan prestasi kerja.

Selain itu, Fasilitas Kerja yang tersedia juga berperan penting dalam memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Fasilitas Kerja yang mencakup ruang perawatan, ruang tunggu, fasilitas penunjang seperti laboratorium dan farmasi, serta sistem pengelolaan pasien, memiliki dampak yang signifikan terhadap pengalaman pasien dan hasil pengobatan. Fasilitas Kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan pasien, mempercepat proses pemulihan, dan mengurangi risiko komplikasi atau infeksi terkait perawatan. Oleh karena itu, penting untuk menilai sejauh mana Fasilitas Kerja yang tersedia di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan.

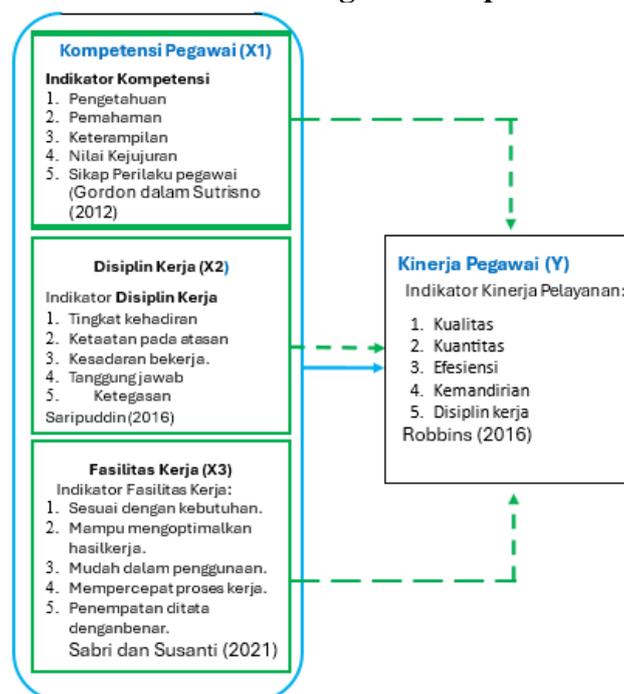
Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, selain tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten terdapat salah satu faktor penting yaitu pemberian fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas Kerja sangat penting dalam menunjang kinerja pegawai suatu perusahaan karena Fasilitas Kerja yang baik dan alat yang sesuai akan

mendukung kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien. Dengan memperhatikan kompleksitas dan pentingnya faktor-faktor yang telah disebutkan di atas, penelitian tentang pengaruh kompetensi, sarana prasarana, dan Fasilitas Kerja terhadap kualitas pelayanan kesehatan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang menjadi relevan dan penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan di tingkat lokal, sehingga dapat menjadi dasar untuk perbaikan dan pengembangan kebijakan serta praktik pelayanan kesehatan yang lebih baik di masa depan.

Fenomena yang terjadi di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang adalah rendahnya kualitas pelayanan kesehatan yang disediakan, yang secara langsung dipengaruhi oleh tingkat kompetensi petugas kesehatan, kedisiplinan kerja, dan Fasilitas Kerja yang kurang memadai. Pertama, terdapat kekurangan dalam kompetensi petugas kesehatan, baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan. Banyak petugas kesehatan yang belum memiliki pemahaman yang memadai tentang diagnosis dan penanganan penyakit tertentu, serta kurangnya keterampilan dalam berkomunikasi dan memberikan pelayanan yang empatik kepada pasien. Kedua, ketersediaan sarana prasarana di Kantor Dinas Kesehatan terbatas, sehingga membatasi kemampuan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal.

Fasilitas fisik seperti ruang perawatan, laboratorium, dan alat medis seringkali tidak mencukupi atau tidak berfungsi dengan baik, yang dapat menghambat proses diagnosis dan pengobatan. Ketiga, Fasilitas Kerja yang tersedia di Kantor Dinas Kesehatan juga tidak memenuhi standar yang diharapkan. Ruang tunggu yang sempit dan kurang nyaman, kurangnya fasilitas penunjang seperti apotik yang lengkap, serta sistem pengelolaan pasien yang kurang efisien seringkali menjadi kendala dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Akibat dari fenomena ini adalah menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang disediakan oleh Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka konseptual yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Diduga bahwa Kompetensi Pegawai, Displin Kerja dan Fasilitas Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang.
2. Diduga bahwa Kompetensi Pegawai, Displin Kerja dan Fasilitas Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang.
3. Di duga bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2014). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Penelitian ini dilakukan Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. dengan pertimbangan bahwa tempat tersebut merupakan tempat bekerjasaya sehingga data dan informasi yang dibutuhkan dengan mudah saya diperoleh secara lengkap sesuai dengan variabel penelitian tersebut. Pelaksanaan penelitian selama 1 bulan yaitu mulai bulan Juni 2024.

Populasi dalam penelitian sebanyak 44 orang Pegawai yang bekerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang dimana setiap elemen populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena mempertimbangkan jumlah populasi yang relatif kecil dibawah 100 akan dijadikan sampel, jadi untuk ketepatan pengukuran (analisis) maka semua elemen populasi yang berjumlah 44 orang pegawai yang dijadikan sampel penelitian. Jadi berdasarkan teknik penentuan sampel maka jumlah responden penelitian ini yaitu 44 orang pegawai pada Kabupaten Pinrang.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dapat dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan memiliki nilai positif, maka pernyataan tersebut dianggap Valid. Untuk melihat validitas suatu pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan ke pada responden sebanyak 44 orang pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang tersebut dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	R tabel	Keterangan
Kompetensi Kerja (X1)	1	0,900	0,218	Valid
	2	0,904	0,218	Valid

Variabel	Pertanyaan	r hitung	R tabel	Keterangan
	3	0,871	0,218	Valid
	4	0,800	0,218	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,766	0,218	Valid
	2	0,703	0,218	Valid
	3	0,779	0,218	Valid
	4	0,808	0,218	Valid
	5	0,655	0,218	Valid
Fasilitas Kerja (X3)	1	0,838	0,218	Valid
	2	0,754	0,218	Valid
	3	0,782	0,218	Valid
	4	0,734	0,218	Valid
	5	0,809	0,218	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,890	0,218	Valid
	2	0,862	0,218	Valid
	3	0,859	0,218	Valid
	4	0,831	0,218	Valid
	5	0,815	0,218	Valid

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung > R tabel berdasarkan uji signifikan 0,05, artinya bahwa item-item pertanyaan tersebut diatas dinyatakan Valid untuk dijadikan dasar dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai 0,0 mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap valid jika memberikan nilai "Cronbach Alpha" ≥ 0.60 . Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	r -table	Keterangan
Kompetensi kerja (X1)	0,889	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,814	0,60	Reliabel
Fasilitas Kerja (X3)	0,887	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,905	0,60	Reliabel

Berdasarkan table tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai Crombach's Alpha ke 4 variabel tersebut berada pada tingkat Crombach's Alpha moderat sehingga seluruh item-item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan Reliabel.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data regresi diharapkan dapat memberikan informasi terkait pengaruh variabel Kompetensi kerja (X₁), Disiplin kerja (X₂), Fasilitas Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. Hasil pengolahan data hasil penelitian maka dapat diketahui pengaruh masing-masing varaiabel Independet terhadap varaiabel dependent terdapat pada tabel hasil ouput SPSS berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.201	1.498		-.801	.428
Kompetensi Kerja (X1)	.318	.119	.264	2.670	.001
Disiplin Kerja (X2)	.355	.125	.271	2.830	.007
Fasilitas Kerja (X3)	.508	.098	.484	5.185	.000

a. Dependent Variable: Kinerrja Pegawai
 Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan tabel output SPSS diatas dapat diperoleh persamaan regresiliniier berganda sebagai berikut :

$$Y = -1,201 (a) + 0,318 (X1) + 0,355 (X2) + 0,508 (X3) + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta (a) sebesar -1,201 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu kompetensi (X1), Disiplin kerja (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) sama dengan nol, maka kinerja (Y) adalah sebesar -1,201 satu satuan.
- Nilai Koefisien X1 sebesar 0,318 hal ini mengindikasikan jika terdapat kenaikan satu satuan pada variable kompetensi kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) maka berdampak pada kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,318 dengan asumsi variabel bersifat kontan.
- Nilai Koefisien X2 sebesar 0,355 menunjukkan apabila kompetensi kerja, disiplin kerja dan Fasilitas Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,355 satu satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai Koefisien X3 sebesar 0,508 menunjukkan apabila kompetensi kerja, disiplin kerja dan Fasilitas Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,508 satu satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 3 diatas dapat diinterpretasikan bahwa :

- Kompetensi kerja (X1) berpengaruh searah artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 2.670 > 2.021 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001.
- Koefisien nilai Disiplin Kerja (X2) berpengaruh searah artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kabupaten Pinrang. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung 2,830 > 2,021 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007.
- Koefisin nilai Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh searah artinya fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung 5.185 > 2,021 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 dibawah 0,05.

Uji f (Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependen. Uji ini dapat dilihat pada nilai F test. Nilai F pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05, apabila nilai $F < 0,05$ maka memenuhi ketentuan goodness of fit model, sedangkan apabila nilai signifikansi menggunakan uji F hitung dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

**Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^b**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272.920	3	90.973	83.981	.000 ^a
	Residual	43.330	40	1.083		
	Total	316.250	43			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4 tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 83,981 > 2,840 (f tabel), hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, artinya secara simultan variabel Kompetensi kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah merupakan salah satu alat untuk mengukur besarnya prosentase pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1, semakin mendekati nol maka semakin kecil pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependent. Sebaliknya, semakin besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel Independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat nilai koefisien R Square dari hasil output SPSS dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini :

**Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.929 ^a	.863	.853	1.04080	2.200

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja,

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,863. Artinya, besarnya pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja dan Fasilitas Kerja sebesar 86,3%. Sisanya, sebesar 13,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji β (Uji Dominan)

Uji beta merupakan salah satu pengujian untuk mengetahui variabel yang mana di antara 3 variabel Independent yang meliputi variabel Kompetensi kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Fasilitas kerja (X_3) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Kesehatan Kabupaten Pinrang. Hasil output pengolahan data dengan bantuan Program SPSS maka dapat dilihat variabel yang berpengaruh dominan dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Beta Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.201	1.498		-.801	.428
Kompetensi Kerja (X1)	.318	.119	.264	2.670	.001
Disiplin Kerja (X2)	.355	.125	.271	2.830	.007
Fasilitas Kerja (X3)	.508	.098	.484	5.185	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data dioah, 2024.

Berdasarkan hasil tabel 6 diatas menunjukkan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Fasilitas Kerja dengan koefesien nilai "*standardized Coefficien Beta*" sebesar 0.484 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

PEMBAHASAN**Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (X1)**

Berdasarkan hasil uji parsial atau uji t, menunjukkan bahwa Komptensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. Hal ini dapat dilihat dari nilai t htung $2.670 > 2,021$ dengan tingkat signifikansi 0,001. Artinya, apabila kompetensi kerja meningkat maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang.

Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh pengetahuan dan pengalaman serta keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Semakin banyak pengetahuan, pengalaman serta keterampilan yang dimiliki maka semakin mudah pekerjaan yang dilakukan, maka baik kinerja pegawai dalam melayani keluhan masyarakat terkait kesehatan masyarakat. Pengetahuan merupakan kemampuan seseorang yang mempengaruhi terhadap tindakan yang dilakukan. Kemampuan seseorang dalam mengatasi berbagai permasalahan dibidang kesehatan sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan, berita, budaya dan pengalaman yang di miliki seseorang pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Malthis dan Jackson (2016), menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapatdihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu-individu atau tim. Memiliki pegawai yang kompetensi kerja adalah keharusan bagi pemerintah untukmendorong peningkatan kinerja pegawai dalam rangka peningkatan pelayanan ke pada masyarakat. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar organisasi memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi serta sejalan dengan hasil penelitian Andi Veny Anggreany (2020). Pengaruh Kompetensi,

Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. Penelitian ini sejalan dengan Arsyad, (2021) menemukan bahwa hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Secara parsial kompetensi, kompensasi, dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar . Ini berarti bahwa peningkatan kompetensi, kompensasi, dan disiplin mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai masih perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Kompetensi pegawai diperoleh melalui pendidikan, keterampilan dan pengalaman. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Abdullah et al., (2023) yang menemukan bahwa dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 25, maka diketahui bahwa kompetensi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan ringkasan variabel keahlian (X2) dengan nilai thitung $-,0375 < ttabel_{2,013}$, yang berarti H₂ di tolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. Sementara, hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala serta sejalan dengan hasil penelitian.

Hasil penelitian diatas tidak sejalan dengan hasil penelitian Hasriani Yusuf(2024). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pusat Layanan Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Hasil penelitian menunjukkan uji t (uji parsial) menunjukkan kompetensi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pusat Layanan Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pusat Layanan Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pusat Layanan Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F), menunjukkan bahwa Kompetensi kerja, Lingkungan kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pusat Layanan Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng serta penelitian Maulidia Anggraeni (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan kompetensi kerja, komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah komitmen kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (X2)

Berdasarkan hasil parsial atau uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $2.830 > 2,021$ t tabel dengan tingkat signifikansinya

sebesar 0,007. Artinya, Jika disiplin kerja meningkat maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian ini didukung oleh jawaban rseponden yang menyatakan bahwa disiplin kerja sangat penting dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Rata-rata responden menyatakan Setuju dan Sangat Setuju bahwa kedisiplin kerja sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diemban dalam kehidupan berorganisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh Teori Keith Davis dalam Mangkunegara(2020) mengemukakan bahwa, Dicipline is management action to enforce organization standars. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agussalim et al., (2021) menemukan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai nilai t hitung = 2,705 > t tabel = 1,699 dengan tingkat signifikan sebesar = 0,099 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat α = 5 %. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat terbukti H2 diterima.

Disiplin kerja yang tinggi dan optimal dapat memengaruhi kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat pegawai bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi pegawai yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam menjalankan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja pegawainya melalui peningkatan disiplin kerja. Setiap organisasi mengharapkan kinerja pegawainya dapat meningkat. Kinerja yang baik dapat menciptakan kualitas, kuantitas kerja dan prestasi kerja.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan hasil penelitian Hani Nur Istiqlali (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R2 sebesar 0,786, yang berarti bahwa variasi dari ketiga variabel independen disiplin kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja menyumbang 78,6% dari variasi tingkat kinerja karyawan, dan faktor-faktor lain menyumbang 21,4% dari variasi.

Hasil penelitian diatas Tidak Sejalan dengan hasil penelitian Ajeng Puji Rahayu,(2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Trenggalek). Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa *Motivasi Kerja* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *kinerja pegawai*, Sedangkan *Disiplin Kerja* tidak berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai*, *Fasilitas Kantor* berpengaruh dan signifikan terhadap *kinerja pegawai*. *motivasi kerja*, *disiplin kerja*, dan *fasilitas kantor* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung ($5,185 > 2.021$) t tabel dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000, Artinya Semakin baik Fasilitas Fasilitas Kerja maka semakin meningkatkan kinerja pegawai dalam melayani kesehatan masyarakat pada umumnya khususnya pelayanan kesehatan anak dan ibu pada Kabtir Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang.

Fasilitas Kerja adalah segala bentuk sarana dan prasarana yang disediakan oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk mendukung kinerja dan kesejahteraan anggota dalam menjalankan tugasnya. Fasilitas Kerja meliputi berbagai hal seperti kantor, ruang rapat, ruang makan, kamar mandi, ruang istirahat, parkir kendaraan, alat-alat kantor, peralatan produksi, dan sebagainya. Fasilitas Kerja yang baik dan memadai dapat meningkatkan produktivitas anggota, mengurangi kelelahan dan stres, serta meningkatkan kualitas kerja. Dengan demikian, Fasilitas Kerja yang baik dan memadai dapat memberikan lingkungan kerja yang positif dan membantu pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas tim atau perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian diatas didukung oleh Teori Koyong (2011), Fasilitas Kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan perlu adanya Fasilitas Kerja yang baik. Adanya Fasilitas Kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. pada dasarnya perusahaan harus mempunyai fasilitas-fasilitas pendukung yang nantinya berfungsi membantu proses pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Fasilitas Kerja yang memadai tentu saja akan berdampak positif pada proses kerja dalam perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil Ajeng Puji Rahayu,(2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Trenggalek). Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa *Motivasi Kerja* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *kinerja pegawai*, Sedangkan *Disiplin Kerja* tidak berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai*, *Fasilitas Kantor* berpengaruh dan signifikan terhadap *kinerja pegawai*. *motivasi kerja*, *disiplin kerja*, dan *fasilitas kantor* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian Sulfia Fahmy Tr, (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Dengan demikian dapat disimpulkan persamaan regresi dari penelitian tersebut diperoleh bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang.

Pengaruh Simultan Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa Kompetensi kerja, Disiplin kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil uji f sebesar 83,981 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil penelitian ini Sejalan dengan Teori yang dikemukakan oleh sdra Mulyasa (2019), kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan nilai serta sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dan Teori Fasilitas kerja

yang dikemukakan oleh Teori Koyong (2011), Fasilitas Kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan perlu adanya Fasilitas Kerja yang baik. Adanya Fasilitas Kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. pada dasarnya perusahaan harus mempunyai fasilitas- fasilitas pendukung yang nantinya berfungsi membantu proses pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Fasilitas Kerja yang memadai tentu saja akan berdampak positif pada proses kerja dalam perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan hasil penelitian Andi Veny Anggreany (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. Sementara, hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala serta sejalan dengan hasil penelitian. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Emma Apriani Koesma¹, Irfani Hendri², (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil Penelitian menunjukkan secara simultan Kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Pengaruh Variabel Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji statistic, menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel Fasilitas Kerja dengan nilai β sebesar 0,484 dengan t hitung $5.185 > 2.034$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dibawah 0,005. Artinya, semakin tinggi nilai "*Standardized Coefficients Beta*" maka semakin besar kekuatan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dilakukannya. Fasilitas Kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang paling penting bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu kinerja pegawai akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2018) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada. Hal serupa dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018). Kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman akan dapat mendukung aktivitas pegawai, kesesuaian lingkungan kerja akan terasah dalam jangka waktu yang panjang. Lingkungan kerja kurang baik yang ada disekitar pegawai akan menemukan hambatan dalam merancang sistem

kerja yang efisien. Hasil penelitian di atas tidak sejalan dengan hasil riset yang dilakukan oleh Emma Apriani Koesma, Irfani Hendri, (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Penelitian di atas tidak sejalan dengan hasil penelitian Prima Salam, Abid Djazuli, Choiriyah (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Sedangkan, Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji parsial atau uji t menunjukkan bahwa kompetensi kerja, disiplin kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang.
2. Berdasarkan hasil uji simultan atau f menunjukkan bahwa kompetensi kerja, disiplin kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang.
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang adalah variabel Fasilitas Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., Asri, A., & Rakhman, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Nobel Management Review*, 4(2), Article 2.
- Agussalim, A., Idris, M., & Maryadi, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(3), Article 3, 243-252. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i3.3155>
- Arsyad, M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(3), Article 3, 218-226. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i3.3152>
- Hidayat, M. (2022). Strategy Modeling to improve Organizational competitiveness Sustainability (A reformulation of the model for implementation). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 120-129.

- Irwan, I., & Latief, F. (2023). Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 148-155.
- Jakson, Y. 2017. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawati PT. Sinta Pertiwi. *Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumber Daya Manusia dan Keuangan*. Vol 5 No. 1.
- Koyong, Albert. (2011). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Manajemen Tamansiswa padang. Studi Kasus PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau padang. Online* (<http://www.academia.edu>).
- Mulyasa. (2019). *Implementasi Kurikulum 2013*. Jakarta: Remaja Rosdayakarya.
- Razak, M., & Firman, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, Kepribadian, Dan Sosial Terhadap Kinerja Guru Sd Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Cendekia Akademika Indonesia (CAI)*, 2(1), 56-68.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2014). *METODE penelitian survai*. Jakarta: LP3ES 1989.