

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN PADA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MAKASSAR

Rosnaeri^{*1}, Maryadi², Mukhtar Tahir³

^{*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}rosnaeri@gmail.com, ²ahmadmaryadi@gmail.com, ³Mukhtar.tahir68mt@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar. 2) menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar. 3) menganalisis pengaruh Komitmen Pada Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar.

Penentuan sampel menggunakan jenuh yaitu sebanyak 45 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar. 2)) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar. 3)) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Pada Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar. Secara simultan Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Pada Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to 1) analyze the influence of work discipline on the performance of Makassar City Population and Civil Registry Service employees. 2) analyze the influence of the work environment on the performance of Makassar City Population and Civil Registry Service employees. 3) analyze the influence of commitment to the organization on the performance of Makassar City Population and Civil Registry Service employees.

The sample was determined using saturation, namely 45 employees. The data collection method used was a questionnaire. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The research results concluded that: partially 1) there is a positive and significant influence between Work Discipline on the Performance of Makassar City Population and Civil Registry Service Employees. 2)) there is a positive and significant influence between the work environment on the performance of Makassar City Population and Civil Registry Service employees. 3)) there is a positive and significant influence between Commitment to the Organization on the Performance of Makassar City Population and Civil Registry Service Employees. Simultaneously, the influence of work discipline, work environment and commitment to the organization has a positive and significant effect on the performance of Makassar City Population and Civil Registry Service employees.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Commitment, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah lembaga pemerintahan Sumber Daya Manusia merupakan faktor penentu berhasilnya sebuah pelayanan yang baik. Organisasi untuk dapat maju, berkembang dan mencapai tujuan yang berlandaskan pada visi dan misi organisasi memerlukan sumber daya manusia yang handal. Oleh karena itu Sumber daya manusiamemiliki peranan yang sangat penting, karena peran dan fungsinya tidak bisa

digantikan oleh sumber daya lainnya. Dalam mencapai tujuannya tentu suatu organisasi atau instansi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem agar suatu sistem ini berjalan dengan efektif agar dapat tercipta pegawai yang handal dan berkualitas. Menurut R. Supomo & Eti Nurhayati (2018) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan SDM yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. Hal ini dilakukan demi tercapainya sumber daya manusia yang unggul dalam sebuah instansi.

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Kontribusi pegawai pada organisasi akan menjadi penting jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berprilaku secara benar. Kinerja dari suatu organisasi tergantung kepada kinerja para pegawainya yang merupakan penggerak bagi berjalannya suatu organisasi. Dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus memiliki kegiatan yang digerakkan oleh seseorang atau sekelompok orang yang bekerja sama aktif dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik, yang artinya tercapainya tujuan suatu organisasi dikarenakan upaya yang dilakukan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Disiplin kerja memiliki dimensi seperti menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan. Disiplin kerja yang tinggi akan secara otomatis menghasilkan kinerja yang baik pula maka dari itu setiap pegawai harus mempunyai tingkat kesadaran akan disiplin kerja. Pendisiplinan pegawai sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib di organisasi atau instansi. Dengan melihat cara mereka bekerja dapat dinilai bahwa pegawai tersebut memiliki integritas yang tinggi dan dapat dilihat dari sisi disiplin kerja pegawai yang selalu patuh terhadap peraturan organisasi dan juga timbulnya rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau instansi.

Selain disiplin kerja, Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut Maryati (2014:139), Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas di dalamnya, karena Lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia di dalamnya. Salah satu aspek Lingkungan kerja organisasi dalam hal ini adalah kondisi organisasi. Kondisi Lingkungan kerja adalah sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para pegawai sehubungan dengan organisasi mereka. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku dalam aktivitas. Lingkungan kerja yang sehat memberikan kontribusi yang besar terhadap proses kegiatan bekerja pelayanan kepada masyarakat yang efektif. Lingkungan kerja yang kondusif menjadikan seluruh pegawai melakukan tugas dan peran mereka secara optimal. Kinerja pegawai sangat tergantung dari kondisi Lingkungan kerja tempat bekerja. Semakin kondusif suatu Lingkungan kerja akan semakin meningkatkan kinerja seorang.

Komitmen terhadap organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen terhadap organisasi merupakan suatu sikap atau bentuk loyalitas yang

ditunjukkan oleh seorang pegawai dengan memihak pada organisasi dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) Komitmen Terhadap Organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Seseorang dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki ikatan emosional yang tinggi pula dengan merasa menjadi bagian dari organisasi, selain itu seseorang akan memiliki kemauan yang tinggi untuk tetap bertahan ketika menghadapi suatu kondisi yang sulit di dalam organisasi. Sehingga seseorang tersebut akan melakukan berbagai upaya demi mengoptimalkan kinerja organisasi, maka hal ini akan sejalan dengan produktivitas yang dihasilkan (Haryono, 2017).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar merupakan instansi pemerintah Kota Makassar yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat. Sebagai upaya mencapai tujuan organisasi diperlukan kedisiplinan kerja yang baik sekaligus untuk meningkatkan efektivitas kinerja yang maksimal.

Pada organisasi ini terdapat sebuah fenomena atau isu yang terjadi yakni komitmen terhadap organisasi dan juga disiplin kerja yang terlihat pada pegawai di instansi tersebut masih terbilang kurang baik, dimana ada beberapa pegawai yang terlihat kurang bersungguh-sungguh dan tanggung jawab dalam bekerja, tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan seperti tidak bekerja dengan tepat waktu, izin keluar kantor yang tidak ada kaitannya dengan tugas dan pekerjaan, tingkat absensi yang menurun, datang ke kantor tidak tepat waktu, pulang tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan, dan tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan yang jelas. Untuk Lingkungan kerja adalah kurangnya ruangan untuk menampung pegawai sehingga dalam satu ruangan terdapat banyak orang, ruang pelayanan pencatatan pernikahan yang kurang representatif, adanya dokumen dan barang-barang lain yang diletakkan di atas meja dan sekeliling meja.

Dalam organisasi ini terdapat mekanisme peringatan atau teguran kepada pegawai yang kurang disiplin dengan memberikan peringatan secara lisan terlebih dahulu dan adanya sanksi seperti surat peringatan. Dinas ini juga menerapkan sebuah sistem untuk meningkatkan kedisiplinan kerja yaitu dengan sistem *finger print* dan presensi *online* sebagai syarat untuk memonitor presensi ataupun absensi pegawai. Masalah disiplin kerja yang kurang baik di dalam organisasi ini berdampak terhadap menurunnya tingkat komitmen terhadap organisasi dari para pegawai yang akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang menurun sehingga pelayanan ke masyarakat kurang optimal, dimana kinerja itu adalah suatu peran penting yang harus dimiliki instansi. Jika kinerja pegawai terbilang kurang baik, maka instansi akan mengalami kendala dalam mencapai tujuan instansi.

Tabel 1. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Eselon	Jumlah (Orang)
1	Kepala Dinas	II/ b	1
2	Sekretaris	III/ a	1
3	Kepala Bidang	III/ b	4
4	Kepala Sub Bagian	IV/ a	3
5	Jabatan fungsional	-	6
6	Fungsional Umum (PNS)	-	31
7	Non PNS	-	99
Jumlah			145

Sumber: Subag Umpeg Disduk Capil Kota Makassar 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar berjumlah 145 orang dengan komposisi pegawai

berdasarkan jabatannya. Pada jabatan kepala dinas berjumlah 1 orang pegawai, jabatan sekretaris berjumlah 1 pegawai, jabatan kepala bidang berjumlah 4 pegawai, jabatan kepala sub bagian berjumlah 3 pegawai, jabatan jabatan fungsional/sub koordinator berjumlah 6 pegawai, jabatan fungsional umum (PNS) berjumlah 31 pegawai, dan pada jabatan Non PNS berjumlah 99 pegawai.

Tabel 2. Unsur-Unsur Sasaran Penilaian Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja

No	Unsur-Unsur	
	Perilaku Kerja	Sasaran Kinerja Pegawai
1	Orientasi Pelayanan	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
2	Integritas	
3	Komitmen	
4	Disiplin	
5	Kerjasama	
	Bobot 40%	Bobot 60%

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 2019 (2022)

Berdasarkan pada tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa unsur-unsur penilaiankinerja pegawai terdiri dari sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai. Padapenilaian Perilaku Kerja yang terdiri dari unsur orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama dengan bobot 40%, sedangkan pada penilaian sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan bobot 60%. Dari unsur di atas dimana saat penilaian dicocokkan dengan skala nilai peringkat kinerja yang ada pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	Interval Nilai Capaian Kinerja	Kriteria Penilaian Capaian Kinerja
1	$91 \leq 100$	Sangat Tinggi
2	$76 \leq 90$	Tinggi
3	$66 \leq 75$	Sedang
4	$51 \leq 65$	Rendah
5	≤ 50	Sangat Rendah

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Disduk capil Kota Makassar2021

Pada tabel 3 Skala Nilai Peringkat Kinerja Pegawai dengan nilai $91 \leq 100$ termasuk kategori sangat tinggi, $76 \leq 90$ termasuk kategori tinggi, $66 \leq 75$ termasuk kategori sedang, $51 \leq 65$ termasuk kategori rendah, dan ≤ 50 termasuk kategori sangat rendah.

Dalam pelaksanaan pengukuran sasaran penilaian kinerja pegawai dan perilaku kerja dilakukan dengan memanfaatkan data kinerja yang diperoleh melalui sistem pengumpulan data kinerja yang berasal dari dua sumber yaitu : (1) Data internal, yang berasal dari sistem informasi yang ada, baik laporan bulanan, triwulan, semesteran dan laporan kegiatan lainnya. (2) Data eksternal digunakan sepanjang relevan dengan penilaian kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.

Tabel 4. Nilai Kinerja PNS pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar Tahun 2021-2023

Tahun	Uraian	Nilai Kinerja		
		2021	2022	2023
Periode 2021-	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) x 60%	90,39	87,03	85,00
	Orientasi Pelayanan	86,17	85,23	83,60
	Integritas	86,50	84,64	83,00
	Komitmen	86,00	84,56	84,00

Tahun	Uraian	Nilai Kinerja		
		2021	2022	2023
2023	Disiplin	86,33	84,48	83,00
	Kerjasama	86,10	84,54	83,00
	Jumlah	521,49	510,48	501,60
	Nilai Perilaku Kerja	86,22	84,69	83,32
	Nilai Prestasi Kerja	88,72	86,09	84,33
	Kategori	(Tinggi)	(Tinggi)	(Tinggi)

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa nilai kinerja di atas merupakan nilai kinerja pegawai, tidak termasuk nilai kinerja pimpinan. Nilai rata-rata dari penilaian sasaran kinerja pegawai dan perilaku pegawai negeri sipil yang diperoleh dari data sekunder Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar pada tahun 2021 – 2023. Dalam penilaian kinerja pegawai dilakukan penilaian oleh pimpinan bidang yang berwenang dan penilaian tersebut dilakukan setiap setahun sekali.

Pada tabel nilai kinerja pegawai di atas secara umum dapat dilihat pada hasil kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar mengalami penurunan pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dari tahun ke tahun dan mengalami penurunan pada perilaku kerja di setiap tahunnya, sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan pada prestasi kerja dari tahun 2021 hingga 2023. Pada tabel di atas kinerja pegawai masih belum optimal yang menunjukkan masih adanya pegawai yang belum memenuhi target kinerja pada rentang nilai $91 \leq 100$ dengan kategori nilai sangat tinggi. Pada dasarnya penilaian kinerja ini dilakukan setiap akhir tahun, dan terdapat Skala Nilai Peringkat Kinerja dalam penilaian kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.

Tabel 5. Rekapitulasi Ketidakhadiran Tahunan Pegawai PNS pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar 2021-2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Terlambat Datang (Kali)	Pulang Tepat Waktu	Ketidakhadiran				
					Sakit	Ijin	Cuti	Tanpa Keterangan	Total (Kali)
2021	145	243	6.455	9.474	244	222	111	72	649
2022	145	248	5.518	10.270	339	199	39	291	868
2023	145	246	5.862	10.114	460	290	81	243	1.074

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar 2023

Berdasarkan data dari tabel 5 diatas menjelaskan bahwa tingkat keterlambatan pada pegawai PNS Disduk Capil Kota Makassar cukup tinggi. Keterlambatan menunjukkan rendahnya tanggung jawab pegawai pada organisasi. Hal ini dapat dilihat dari data keterlambatan atau ketidakhadiran yang paling tinggi adalah pada tahun 2021 yaitu sebanyak 6.455 kali dan pada tahun 2022 sebanyak 291 kali. Pada kondisi ini dapat diasumsikan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi dalam melaksanakan tugas kurang maksimal. Semakin tinggi tingkat ketidakhadiran pegawai menunjukkan adanya masalah indisipliner, yang akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.

Pegawai yang memiliki tingkat kehadiran rendah cenderung akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai secara keseluruhan, karena jam kerja pegawai mengalami penurunan sehingga memperlambat pencapaian target kerja pegawai. Selain tingkat kehadiran pegawai, terdapat faktor lain yang dapat dijadikan ukuran kinerja pegawai, yaitu tingkat keterlambatan. Tingkat keterlambatan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja

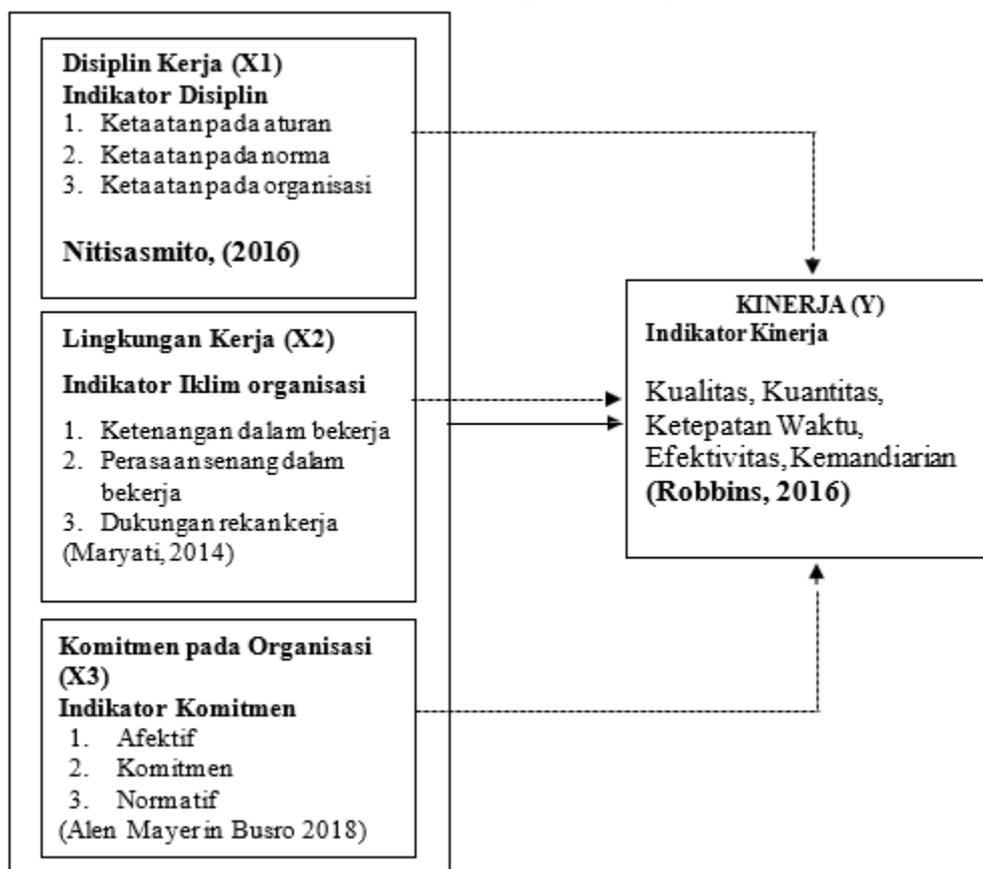
pegawai karena mengurangi jam kerja pegawai dan dapat mengganggu kinerja pegawai secara keseluruhan

Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh organisasi, menaati peraturan organisasi maka akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga target organisasi akan tercapai.

Berdasarkan fakta empiris yang ada, bahwa kinerja pegawai berhubungan dengan sikap dan tindakan pegawai dalam bekerja salah satunya yaitu komitmen terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi, pegawai akan bekerja keras dan pegawai merasa terikat dengan organisasi.

Namun rendahnya komitmen pegawai ditandai dengan tingginya tingkat disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh organisasi, bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, mentaati peraturan organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga target suatu organisasi akan tercapai. Lingkungan kerja yang tidak layak ataupun kurang juga mempengaruhi kinerja organisasi.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen terhadap organisasi secara parsial berpengaruh pada kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.

2. Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen terhadap organisasi secara simultan berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar
3. Variabel lingkungan kerja paling dominan berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu penelitian di rencanakan satu bulan yaitu bulan juni sampai dengan juli 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Makassar kecuali Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 45 orang.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas pertanyaan, maka r hitung dibandingkan dengan r_{tabel} pada α 0,05 pada penelitian ini adalah 45 responden, dengan $r_{tabel} = 0.294$. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut valid. Hasil uji validitas instrumen dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

InsrumenVariabel	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Disiplin (X1)	X1.1	.880**	0,294	Valid
	X1.2	.928**	0,294	Valid
	X1.3	.761**	0,294	Valid
	X1.4	.950**	0,294	Valid
	X1.5	.924**	0,294	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	.902**	0,294	Valid
	X2.2	.819**	0,294	Valid
	X2.3	.833**	0,294	Valid
	X2.4	.848**	0,294	Valid
	X2.5	.877**	0,294	Valid
	X2.6	.875**	0,294	Valid
Komitmen (X3)	X3.1	.734**	0,294	Valid
	X3.2	.722**	0,294	Valid
	X3.3	.761**	0,294	Valid

InsrumenVariabel	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
	X3.4	.653**	0,294	Valid
	X3.5	.819**	0,294	Valid
	X3.6	.507**	0,294	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	.830**	0,294	Valid
	Y.2	.839**	0,294	Valid
	Y.3	.879**	0,294	Valid
	Y.4	.823**	0,294	Valid
	Y.5	.665**	0,294	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel diatas dari pengujian validitas instrumen penelitian, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner mempunyai *item_total correlation* > 0.294. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner adalah valid.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode *Cronbachs alpha*. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin (X1)	0.935	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.928	Reliabel
Komitmen (X3)	0.793	Reliabel
Kinerja (Y)	0.868	Reliabel

Sumber:Hasil olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel diatas dari pengujian reliabilitas instrumen penelitian, menunjukkan *cronbach's alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Ttabel	Sig.
<i>Constant</i>	0,051			
Disiplin (X ₁)	0,318	2,169	1,679	0,036
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,314	2,440	1,679	0,019
Komitmen (X ₃)	0,270	2,214	1,679	0,032

Sumber: Hasil olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 8 ketiga variabel bebas yaitu Disiplin (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Komitmen (X3) memiliki probabilitas signifikan masing-masing 0,036 , 0,019 dan 0,032 yang signifikan dengan $\alpha = 0,05$. oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Disiplin (X1),

Lingkungan Kerja (X2) dan Komitmen (X3) dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\hat{Y} = 0.051 + 0.318X_1 + 0.314X_2 + 0.270X_3$$

- a) Konstanta (a) = 0.051 ini menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Komitmen (X3) dianggap sama dengan nol, maka variabel Kinerja sebesar 0.051.
- b) Koefisien Disiplin (b_1X_1) = 0.318 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Disiplin (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin (X1) mengalami kenaikan satu poin, sementara variabel lainnya dianggap tetap maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja (Y) sebesar 0.318.
- c) Koefisien Lingkungan Kerja (X2) (b_2X_2) = 0.314 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) . Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X2) mengalami kenaikan satu poin, sementara variabel variabel lainnya dianggap tetap maka akan menyebabkan Kenaikan Kinerja (Y) sebesar 0.314.
- d) Koefisien Komitmen (X3) (b_3X_3) = 0.270 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Komitmen (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Komitmen (X3) mengalami kenaikan satu poin, sementara variabel variabel lainnya dianggap tetap maka akan menyebabkan Kenaikan Kinerja (Y) sebesar 0.270.

Uji T (Secara Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara signifikan atau tidak. Adapun taraf signifikansi pengujian hipotesis yaitu, nilai taraf signifikansi $\leq \alpha = 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial. T Hitung dgn jumlah responden 45 adalah 1.679.

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 5.1.6 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh signifikan Disiplin (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Komitmen (X3) terhadap Kinerja (Y), pada variabel Disiplin (X1) diperoleh nilai signifikansi $0,036 < \alpha = 0,05$ dan t hitung sebesar $2.169 > 1.679$, variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi $0,019 < \alpha = 0,05$ dan t hitung sebesar $2.440 > 1.679$, variabel Komitrmn (X3) diperoleh nilai signifikansi $0,032 < \alpha = 0,05$ dan t hitung sebesar $2.214 > 1.679$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain “Disiplin (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Komitmen (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) ”.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307.408	3	102.469	39.056	.000b
	Residual	107.570	41	2.624		
	Total	414.978	44			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin (X1)

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 9 diketahui bahwa taraf signifikansi pengujian hipotesis yaitu, nilai taraf signifikansi $0,00 \leq \alpha = 0,05$.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain “ Disiplin (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Komitmen (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) ”.

Pada tabel tersebut juga kita lihat bahwa nilai f_{hitung} sebesar 39,056 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar $39,056 > f_{tabel}$ sebesar 2,812 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R²) pada Kinerja pegawai Pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar dapat dilihat pada Tabel 10 berikut:

**Tabel 10. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.861 ^a	0.741	0.722	1.61977	1.638

a. Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 5.19 di atas diperoleh nilai $R^2 = 0.741$ atau 74,1%. Hal ini berarti bahwa pengaruh kontribusi Disiplin (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Komitmen (X3) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 74,1%. sedangkan sisanya sebesar 25.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang ikut mempengaruhi dalam penentuan naik atau turunnya Kinerja (Y) karena selain dari Disiplin (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Komitmen (X3) masih banyak faktor- faktor lain yang ikut mempengaruhi Kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Disiplin Kerja nilai $t_{hitung} (2,169) > t_{tabel} (1,679)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,036 < 0,05$. Artinya secara parsial Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.

Sinungan (2014:98) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

Hurlock (2012:101) mengemukakan bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul di dalam diri individu itu sendiri. Menurut Sinungan (2014:58), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu: 1) Adanya hasrat yang kuat untuk

melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) Adanya perilaku yang dikendalikan, dan 3) Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana yang sehat untuk disiplin yang konstruktif.

Disiplin menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja seseorang, untuk memahami arti dari disiplin maka Heidjrachman dan Husnan (2012:71) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Menurut Davis (2010:124) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel lingkungan kerja nilai $t_{hitung} (2,440) > t_{tabel} (1,679)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,019 < 0,05$. Artinya secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Nurul Aini Djalil, 2020. Komitmen pada organisasi, Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh (1) secara parsial Komitmen pada organisasi, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (2) pengaruh secara simultan Komitmen pada organisasi, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Komitmen pada organisasi, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilma et al., (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang diterima oleh pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkannya

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu: (1) Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*). (2) Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*).

1. Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa :“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Menurut Alex S Nitisemo (2000). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentono (2001) yang mengutip pernyataan Wyon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horizontal).

Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar seperti yang dikemukakan oleh Sarwoto (2001) bahwa : “Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun dengan baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga”. Bila tumbuh masalah mengenai penyelesaian pekerjaan misalnya, maka kondisi dalam hubungan kerja yang baik seperti ini, semua problema tentukan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan.

Pengaruh Komitmen pada organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Komitmen pada organisasi nilai $t_{hitung} (0,270) > t_{tabel} (1,679)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,32 < 0,05$. Artinya secara parsial Komitmen pada organisasi memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Kholidi (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat. Juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Isriyani et al., (2021) menemukan bahwa komitmen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini juga memberikan gambaran bahwa komitmen yang tinggi akan melahirkan loyalitas kepada organisasi dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Komitmen terhadap organisasi adalah perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen terhadap organisasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dengan begitu kinerja pegawai akan tinggi dan dengan adanya disiplin kerja maka setiap pegawai akan mengikuti setiap aturan dan tata tertib yang ada di organisasi. Apabila hal tersebut bisa dilaksanakan dengan optimal dan teratur maka tujuan organisasi atau instansi akan tercapai dengan cara yang efektif dan efisien.

Pegawai yang mempunyai komitmen terhadap organisasi berkeinginan untuk tetap di dalam organisasi, terdapat sikap setia dan bersedia bekerja maksimal untuk organisasi atau perusahaannya. Komitmen terhadap organisasi merupakan kekuatan untuk mendorong individu pegawai untuk bertahan dan bekerja optimal di organisasi, sehingga pegawai akan setia dan tidak mempunyai keinginan untuk keluar atau tidak memiliki intensi keluar. Komitmen terhadap organisasi ditandai dengan tiga komponen dari komitmen terhadap organisasi yaitu afektif, berkelanjutan, dan normatif.

Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen pada organisasi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 0,051 artinya jika nilai variabel bebas (Komitmen pada organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 0.051.

Dari hasil uji F dapat dilihat juga bahwa nilai Fhitung sebesar 39,056 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai Fhitung sebesar $39,056 > F_{tabel}$ sebesar 2,812. dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Komitmen pada organisasi (X_3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar adalah variabel lingkungan kerja (X_2) dengan nilai beta sebesar 0,380, kemudian Disiplin (X_1) dengan nilai 0,345, dan variabel terendah adalah variabel Komitmen (X_3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,228.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik

beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Disiplin, Lingkungan kerja, dan Komitmen pada organisasi, secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.
2. Disiplin, Lingkungan kerja, dan Komitmen pada organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.
3. Variabel Lingkungan Kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Kholidi. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Tersedia di: <http://repository.umsu.ac.id>
- Haryono, Siswoyo. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Temporer Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal JEB*.
- Ilma, F. E., Ridwan, & Said, M. (2024). Peran Peran Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i3.4792>
- Isriyani, I., Echdar, S., & Maryadi, M. (2021). Pengaruh Komitmen, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i3.3149>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke- 5). PT Raja Grafindo.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Putu, Ni Ayu Krisnawati, dan I Wayan Suartana. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*. Vol.21.3. DOI:<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/30933>
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.