

PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT PUSAT LAYANAN GIZI TERPADU DINAS KESEHATAN KABUPATEN BANTAENG

Hasriani Yusuf^{*1}, Muhammad Hidayat², Abdullah³

^{*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}Hasrianiyusuf31@gmail.com, ²hidayat@stienobel-indonesia.ac.id, ³abdullah@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh kompetensi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas kesehatan Kabupaten Bantaeng, (2) Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng, (3) Pengaruh komitmen kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng, (4) Pengaruh kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng, (5) Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan sampel sebanyak 36 orang pegawai dengan instrumen angket yang disebar kepada responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pusat Layanan Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. (2) Secara simultan variabel kompetensi kerja, lingkungan kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pusat Layanan Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. (3) Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel lingkungan kerja.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan kerja, Komitmen Kerja, terhadap Kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) The partial influence of competence, work environment, and work commitment on employee performance. (2) The simultaneous influence of competence, work environment, and work commitment on employee performance. (3) The dominant variable that influences employee performance.

This study uses a quantitative method and is conducted at the Health Department in Bantaeng Regency. The data collection method used in this study is a survey with a sample of 36 employees using a questionnaire distributed to the respondents.

The results show that (1) Partially, the variable of job competence has a positive but not significant influence on employee performance. The work environment has a positive and significant influence on employee performance. Meanwhile, work commitment has a positive and significant influence on employee performance at the Integrated Service Center of the Health Department in Bantaeng Regency. (2) Simultaneously, the variables of job competence, work environment, and work commitment have a positive and significant influence on employee performance at the Integrated Service Center of the Health Department in Bantaeng Regency. (3) The dominant variable that influences employee performance is the work environment.

Keywords: Competence, Work Environment, Work Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi atau unit kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan hasil kerja. Begitu pula dalam UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng, di mana kinerja pegawai sangat penting dalam menyediakan pelayanan gizi yang berkualitas kepada masyarakat. Untuk mencapai kinerja yang optimal, faktor-faktor seperti kompetensi, lingkungan kerja, dan komitmen kerja sangat relevan untuk dianalisis

Kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja dalam konteks layanan gizi. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai yang kompeten cenderung dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan lebih efisien dan efektif. Pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu, kompetensi mencakup pemahaman mendalam tentang gizi, keterampilan dalam mengelola program gizi, dan kemampuan berkomunikasi dengan baik kepada masyarakat yang membutuhkan layanan gizi.

Fenomena yang terjadi terkait dengan Kompetensi Pegawai pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng belum menempatkan pegawai tidak sesuai dengan Kompetensi yang dimilikinya misalnya bidan atau tenaga sanitarian yang ditugaskan dibagian rekam medik atau pendaftaran sehingga berdampak terhadap keefektifan layanan kesehatan masyarakat pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Idialnya, Pegawai yang ditempatkan pada masing-masing jabatan harus mempertimbangkan kompetensi pegawai sebagai persyaratan utama dalam menempatkan pegawai pada suatu jabatan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan terhadap layanan kesehatan masyarakat kabupaten Bantaeng secara keseluruhan dan berkesenambungan.

Selain kompetensi, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh pada kinerja organisasi. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar pegawai berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan akan maksimal.

Berdasarkan survey awal terkait lingkungan kerja pada Kantor UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng, terdapat fenomena terkait dengan lingkungan kerja fisik yaitu fasilitas kerja. Fasilitas kerja terkait sarana dan prasarana seperti peralatan kantor serta perlengkapan kerja petugas kebersihan sebagian besar sudah usung dan memerlukan penggantian dengan fasilitas yang baru. Selain fasilitas tersebut terdapat fasilitas kerja yang sangat penting yaitu ketersediaan sarana informasi dan teknologi yang update sesuai dengan kebutuhan untuk mendukung terlaksananya operasional UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu agar lebih efektif dan efisien, fasilitas tersebut sampai saat ini belum tersedia sehingga mengurangi efektifitas kerja UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng

Selain fenomena lingkungan kerja tersebut diatas terdapat fenomena lain yaitu komitmen kerja pegawai yang masih kurang maksimal. Komitmen kerja merupakan kesepahaman pegawai atas tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

sehingga seorang pegawai memiliki kemauan yang kuat dalam bekerja atas pemahaman pada pekerjaan yang diembannya. Komitmen kerja adalah salah satu faktor psikologis yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi cenderung lebih berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Komitmen kerja mencakup loyalitas terhadap organisasi, niat untuk berkontribusi secara maksimal, dan rasa keterlibatan dalam pekerjaan.

Fenomena yang terjadi pada Unit Layanan Terpadu Kabupaten Bantaeng dalam beberapa tahun terakhir, terdapat perhatian yang semakin meningkat terhadap kinerja pegawai di sektor pelayanan kesehatan, termasuk di UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu. Salah satu indikator menunjukkan bahwa kinerja pegawai di UPT ini belum mencapai tingkat optimal, seperti peningkatan angka kasus gizi buruk dan kurang gizi di daerah Kabupaten Bantaeng dapat dilihat pada tabel berikut ini.

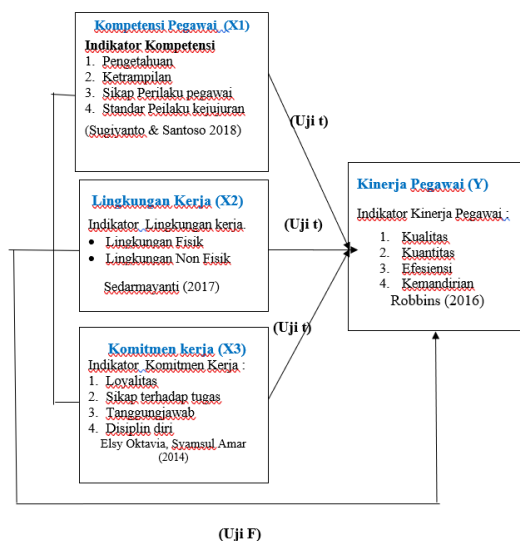
Tabel 1. Perkembangan Gizi Buruk di Kabupaten Bantaeng Tahun 2020-2022

Tahun	Jml Balita	Balita dengan Status "Sangat Pendek"	Balita dengan Status "Pendek"	Total	%
2020	9.880	383	708	1.091	11,04
2021	12.350	609	1.143	1.752	14,19
2022	13.809	198	611	807	5,84

Sumber: Data Aplikasi PPGBM Kabupaten Bantaeng 2023

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa kasus stunting mengalami peningkatan jumlah kasus maupun prevalensi dari tahun 2020 sebanyak 1.091 kasus atau 11,04 % dan pada tahun 2021 terjadi peningkatan kasus menjadi 1.752 kasus atau 14,19 %. Namun pada tahun 2022 terjadi sebaliknya yaitu terjadi penurunan yang signifikan dalam jumlah kasus maupun prevalensi kasusnya menurun menjadi 807 kasus atau menjadi 5,84 %. Penurunan kasus maupun prevalensi stunting di tahun 2022 tentunya menjadi beban yang harus bisa diselesaikan bersama oleh pemerintah maupun seluruh perangkat daerah_ terkait yang harus diselesaikan dengan melakukan konvergensi stunting. Kegiatan konvergensi tersebut dilakukan dalam 8 Aksi Konvergensi Stunting dalam rangka percepatan pencegahan dan penurunan stunting di Kabupaten Bantaeng.

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 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.
2. Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.
3. Diduga Komitmen kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.
4. Diduga bahwa Kompetensi Pegawai, Lingkungan kerja dan Komitmen kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.
5. Di duga bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh dominan UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner 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 sosia

Penelitian ini dilakukan di UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Pelaksanaan penelitian selama 2 bulan yaitu mulai bulan Desember 2023 sampai bulan Januari 2024.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 36 orang Pegawai yang bekerja pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Sedangkan menurut Arikunto,(2014) adalah keseluruhan dari variabel yang menyangkut masalah yang diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi homogen, populasi homogen (keseluruhan individu yang menjadi anggota populasi memiliki sifat yang relatif dengan yang lainnya dan mempunyai ciri tidak terdapat perbedaan). Sehingga populasi dalam penelitian sebanyak 36 orang Pegawai yang bekerja pada UPT Pusat Layanan Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian yaitu sebagai berikut: 1) Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diedarkan ke setiap pegawai untuk menggali informasi terkait dengan pandangan-pandangan para pegawai mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang mereka rasakan selama bekerja. 2) Dokumentasi adalah data yang diperoleh secara langsung di Bagian Umum Kabupaten Takalar, yang berupa dokumentasi tertulis yang ada kaitannya dengan penelitian penulis.

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

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar 2016). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2016). Sedangkan menurut Sugiharto dan Sitinjak (2016), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur.

Menurut Ghozali (2019) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan memiliki nilai positif, maka pernyataan tersebut dianggap Valid. Untuk melihat validitas suatu pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan kepada responden sebanyak 36 orang pegawai UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng tersebut dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	R tabel	Keterangan
	1	0,616	0,218	Valid
	2	0,774	0,218	Valid

Kompetensi Kerja (X1)	3	0,558	0,218	Valid
	4	0,770	0,218	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,735	0,218	Valid
	2	0,638	0,218	Valid
	3	0,670	0,218	Valid
	4	0,754	0,218	Valid
	5	0,655	0,218	Valid
Komitmen Kerja (X3)	1	0,549	0,218	Valid
	2	0,817	0,218	Valid
	3	0,846	0,218	Valid
	4	0,809	0,218	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,536	0,218	Valid
	2	0,721	0,218	Valid
	3	0,748	0,218	Valid
	4	0,782	0,218	Valid
	5	0,450	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 Realibilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien 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 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	$>$ r - table	Keterangan
Kompetensi kerja (X1)	0,770	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,774	0,60	Reliabel
Komitmen kerja (X3)	0,801	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,755	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.

Analisis regresi linear berganda

**Tabel 4. Output Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.383	3.739		1.440	.160		
Kompetensi (X1)	.052	.145	.047	.355	.725	.947	1.056
Lingkungan (X2)	.461	.121	.523	3.819	.001	.870	1.150
Komitmen (X3)	.337	.145	.309	2.319	.027	.914	1.094

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024.

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

$$Y = 5.383 (a) + 0.052 (X1) + 0,461 (X2) + 0,337 (X3) + e$$

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

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 5,383 dengan asumsi jika variabel kompetensi , Lingkungan kerja dan Komitmen kerja bersifat konstan atau tetap maka kinerja pegawai (Y) akan memiliki nilai sebesar 5,383 .
2. Nilai Koefisien Regresi pada variable X₁ sebesar 0,052 hal ini mengindikasikan jika terdapat kenaikan satu satuan pada variable X₁ tapi X₂ dan X₃ bersifat tetap maka hal tersebut akan menaikkan nilai Y sebesar 0,052
3. Nilai Koefisien Regresi pada variable X₂ sebesar 0,461 hal ini mengindikasikan jika terdapat kenaikan satu satuan pada variable X₂ tapi X₁ dan X₃ bersifat tetap maka hal tersebut akan menaikkan nilai Y sebesar 0,461
4. Nilai Koefisien Regresi pada variable X₃ sebesar 0,337 hal ini mengindikasikan jika terdapat kenaikan satu satuan pada variable X₃ tapi X₂ dan X₁ bersifat tetap maka hal tersebut akan menaikkan nilai Y sebesar 0,337

Uji T (Secara Parsial)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4 diatas dapat di interpretasikan bahwa :

1. Kompetensi kerja (X1) berpengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika kompetensi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai tidak meningkat (tidak berpengaruh). Hasil penelitian berlawanan dengan teori yang menyatakan kemampuan kerja setiap pegawai yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai standardisasi yang diharapkan organisasi,
2. Nilai T hitung Kompetensi Kerja (X2) sebesar 3.189, nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan nilai T table untuk n 36 sebesar 2.034, dengan demikian hal ini

- menunjukkan jika terdapat pengaruh signifikan Variabel X2 terhadap Y. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 nilai P Sig tersebut lebih kecil dibandingkan dengan 0,05, maka hal ini membuktikan pengaruh variable X2 terhadap Y adalah signifikan.
3. Nilai T hitung Komitmen Kerjakerja (X3) sebesar 2.319, nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan nilai T table untuk n 36 sebesar 2.034, dengan demikian hal ini menunjukkan jika terdapat pengaruh signifikan Variabel X3 terhadap Y. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,027 nilai P Sig tersebut lebih kecil dibandingkan dengan 0,05, maka hal ini membuktikan pengaruh variable X3 terhadap Y adalah signifikan.

Uji F (secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen 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 5. Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	46.321	3	15.440	9.798	.000 ^a
Residual	50.429	32	1.576		
Total	96.750	35			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar $9,798 > 2,90$ (f tabel), hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya secara simultan variabel Kompetensi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Komitmen kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.

Uji Variabel Dominan (Uji Beta)

Uji beta merupakan salah pengujian untuk mengetahui variabel yang mana di antara 3 variabel Independent yang meliputi variabel Kompetensi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Komitmen kerja (X3) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. 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. Uji Variabel Dominan (Uji Beta)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.383	3.739		1.440	.160		
Kompetensi (X1)	.052	.145	.047	.355	.725	.947	1.056
Lingkungan (X2)	.461	.121	.523	3.819	.001	.870	1.150
Komitmen (X3)	.337	.145	.309	2.319	.027	.914	1.094

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Lingkungan kerja dengan koefisien nilai “*standardized Coefficien Beta*” sebesar 0.523 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

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 7. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.692 ^a	.479	.430	1.25536	2.125

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan R Square sebesar 0,479 . Artinya, pengaruh kompetensi kerja, lingkungan kerja dan komitmen kerja sebesar 47,9 %. Sisanya, sebesar 52,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi kerja terhadap Kinerja Pegawai (X1)

Berdasarkan hasil uji parsial atau Uji T, menunjukkan bahwa Komptensi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Kompetensi tidak perpengaruh signifikan.

hal ini disebabkan pimpinan tidak menempatkan pegawai sesuai kompetensi masing-masing pegawai serta standar ketrampilan dan perilaku kejujuran sebagai dasar dalam penempatan para pegawai sehingga akan berdampak negatif terhadap kualitas penanganan dan pelayanan masalah gizi balita maupun penanganan ibu hamil KEK pada UPT Pusat Layanan Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.

Hasil uji parsial atau Uji T, menunjukkan bahwa Kompetensi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung ($0,355 < 2.034$) t tabel dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,725. Artinya, Kompetensi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan Teorinya Edison (2016), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi, baik di dalam negeri mau pun di luar negeri. Pandangan serupa terkait pengertian kompetensi menurut Mangkunegara (2016), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan hasil penelitian Saudari Syani Dwifitri, (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi-Selatan. Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi, Budaya kerja berpengaruh Positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi-Selatan. Sedangkan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi-Selatan.

Hasil penelitian tidak Sejalan dengan hasil penelitian saudara Prima Salam¹, Abid Djazuli², Choiriyah³ (2020). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi secara parsial berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Sedangkan variabel kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pelayanan kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai (X2)

Berdasarkan hasil parsial atau uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengingat kemampuan kerja merupakan faktor utama yang harus di miliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Hasil uji t menunjukkan lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar ($3,55 > 2.034$) t tabel dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,001. Artinya, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.

Fenomena terjadinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten

Bantaeng antara lain: Fasilitas kerja yang memadai, Sirkulasi ruangan kerja yang baik, Pencahayaan ruangan kerja yang cukup. Keamanan yang kondusif.

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 terasa dalam jangka waktu yang panjang. Lingkungan kerja kurang baik yang ada disekitar pegawai akan menemukan hambatan dalam merancang sistem kerja yang efisien.

Hasil penelitian diatas Tidak Sejalan dengan hasil riset yang dilakukan oleh 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 bahwa Kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel. Berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa Kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Penelitian diatas tidak sejalan dengan hasil penelitian Prima Salam¹, Abid Djazuli², Choiriyah³ (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, Kompensasi 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.

Pengaruh Komitmen kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t variabel komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung ($2,319 > 2.034$) t tabel dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,027, Artinya Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Komitmen kerja merupakan ikrar yang timbul dari diri seseorang pegawai untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan berusaha bekerja dengan maksimal. Semakin tinggi tingkat komitmen kerja seseorang pegawai maka semakin tinggi tingkat produktivitas dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Hasil uji t tersebut diatas sejalan dengan tanggapan responden dari setiap indikator yang dijadikan pernyataan dalam komitmen kerja meliputi Loyalitas, Sikap terhadap tugas, Tanggungjawab dan Disiplin diri menyatakan Setuju dan Sangat Setuju bahwa komitmen kerja sangat penting dimiliki dan yakini oleh pegawai bahwa komitmen kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins (2015), mengemukakan komitmen kerja merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Komitmen kerja ialah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan diorganisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sdra Ari Firmansyah, Ari Firmansyah (2022) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Selain itu motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. adalah variabel motivasi kerja. Juga sejalan 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 orgnisasi dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Fenomena terjadinya komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng disebabkan oleh: Loyalitas Pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan jauh lebih baik, Sikap terhadap pekerjaan para pegawai meningkat, Tanggungjawab terhadap tugas meningkat, Kedisiplinan kerja pegawai sangat baik.

Pengaruh Simultan Kompetensi kerja, Linkungan kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa Kompetensi kerja, Linkungan kerja dan Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil uji f sebesar 9,798 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 Lingkungan kerja yang dikemukakan oleh sdra 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 terasa dalam jangka waktu yang panjang. Lingkungan kerja kurang baik yang ada disekitar pegawai akan menemukan hambatan dalam merancang sistem kerja yang efisien.

Hasil penelitian ini 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 Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.
Variabel Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji statistic, menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel Lingkungan kerja dengan nilai β sebesar 0,523 t hitung 3.819 > 2.034 dengan tingkat sigifikansi sebesar 0,001 dibawah 0,005. Artinya, Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Hal ini Sejalan dengan Teori yang menyatakan Lingkungan kerja adalah merupakan kondisi dinamis yang dapat mempengaruhi secara langsung aktivitas kerja setiap pegawai dalam suatu organisasi baik bentuk gagasan maupun pemikiran-pemikiran inovatif yang dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kreatifitas para pegawai dalam bekerja menjadi lebih maju dan lebih mandiri dalam melahirkan gagasan menciptakan lingkungan kerja yang sejuk,sehat, aman dan nyaman dalam bekerja.

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 terasa dalam jangka waktu yang panjang. Lingkungan kerja kurang baik yang ada disekitar pegawai akan menemukan hambatan dalam merancang sistem kerja yang efisien.

Hasil penelitian diatas tidak sejalan dengan hasil riset yang dilakukan oleh 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 bahwa Kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada 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 Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Penelitian diatas tidak sejalan dengan hasil penelitian Prima Salam¹, Abid Djazuli², Choiriyah³ (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, Kompensasi 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 t (uji parsial) menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.
3. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pusat Layanan Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.
4. 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 Gizi Terpadu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.
5. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Lingkungan kerja dengan nilai “*Standardized Coefficients beta*” sebesar 0,523 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,001.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Tulus, Moh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Panduan. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Allen, Michael. (2013). *Michael Allen's Guide to E-learning*. Canada: John Wiley & Sons. Ardiansyah.
- Ambar, T. Sulistiyani. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Apriansyah, Roky. (2018). “Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Promosi Terhadap Volume Penjualan Pada PT.Prioritas Rengat”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Barata, Atep, Adya. (2014). *Dasar-Dasar Pelayanan Prima*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Bashaw., dan Grant. (2018). Komitmen Pegawai. [Online]. Diakses: [http://library.binus.ac.id.\(30/05/2020\)](http://library.binus.ac.id.(30/05/2020)).
- Duha, Timotius. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2023). Investigating Factors Affecting Value Creation and Its Distribution on Company's Performance. *Journal of Distribution Science*, 21(9), 23-34.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- 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>
- Kosilah., & Septian. (2020). "Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif tipe Assure Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa". *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol 1 no 6 November 2020.
- Kotler, Philip. (2019). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Indeks.
- Kotler., and Keller, Kevin, L. (2016). *Marketing Management*, 15th Edition New. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Lestari, T. (2015). *Kumpulan teori untuk kajian pustaka penelitian kesehatan*. Yogyakarta: Nuha medika.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis., dan Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhidin, Sambas, Ali. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Penerbit. CV Pustaka Setia.
- Nazir, Moh. (2019). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2014). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, Donni, (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- R.A. Supriyono. (2019). *Manajenen Strategi dan Kebijakanaksanaan Bisnis*. Yogyakarta: BPFEUGM.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika.
- Setiadi, Nugroho. (2013). *Perilaku Konsumen*. Edisi Revisi. Jakarta: Alfa Beta.
- Singarimbun, Masri., & Sofian, Effendi. (2014). *Metode Penelitian Survei*. Yogyakarta: LP3ES.
- Sopiah. (2013). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Stephen, Robbins. (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat Jakarta.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarwani, V. Wiratna. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: PST Akabapur Press.
- Sulistiyani, Ambar, Teguh. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, edisi kedua, cetakan pertama. Jakarta: Graha Ilmu.
- Tagala. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers. Depok.
- Tjiptono. (2019). *Strategi Pemasaran Prinsip & Penerapan*. Edisi 1. Yogyakarta: Andy.
- Umar, Husein, (2014). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusiadalam organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Uyanto, (2019). *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.