

MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN: PERAN DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MALANG

Tedi Oktovia Diaz¹; Fatmasari Endayani²; Ernita Dian Puspasari³;
Aryntika Cahyantini⁴; Saman⁵

Universitas Merdeka Malang
Jln. Terusan Raya Dieng 62-64 Malang
E-mail : fatmasari.endayani@unmer.ac.id (Koresponding)

Submit: 3 September 2024

Review: 3 September 2024

Publish: 26 Oktober 2024

Abstract: This study aims to analyze the influence of work discipline, competence, and work environment on employee performance at the Secretariat of DPRD Kabupaten Malang. Using a quantitative approach, data were collected through a survey of 75 randomly selected employees from a total population of 95 employees. Data analysis was conducted using multiple linear regression to determine the contribution of each variable to employee performance. The results showed that competence did not have a significant effect, while work discipline and the work environment had a significant positive impact on employee performance. The work environment was found to be the most dominant factor influencing performance, followed by work discipline. These findings highlight the importance of improving work discipline, developing competence, and creating a conducive work environment to enhance employee performance in government organizations. The practical implications of this study suggest that management should focus on policies and programs that strengthen discipline, enhance competence, and improve the work environment to achieve optimal performance.

Keywords: *Employee Performance, Work Discipline, Competency, Work Environment*

Dalam era globalisasi yang penuh dengan dinamika dan perubahan cepat, organisasi publik dituntut untuk terus meningkatkan kinerja agar tetap relevan dan mampu memenuhi ekspektasi masyarakat. Di tengah kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang diemban, sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi (Salim, 2023). Bagi instansi pemerintah seperti Sekretariat DPRD Kabupaten Malang, kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan efisiensi dan efektivitas organisasi, tetapi juga kepercayaan publik terhadap pelayanan yang diberikan (Nisa et al., 2024). Memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sangat penting dalam upaya menghasilkan pelayanan publik yang berkualitas.

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Malang (Widodo & Yandi, 2022). Tingkat kinerja

yang optimal dapat dicapai melalui berbagai faktor yang saling berinteraksi, salah satunya adalah disiplin kerja (Iskamto, 2021). Disiplin kerja menjadi landasan dalam menciptakan budaya kerja yang efisien dan produktif (Sitopu et al., 2021). Tanpa disiplin yang baik, tujuan perusahaan akan sulit tercapai karena karyawan tidak dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan. (Tahir, 2023). Oleh karena itu peran disiplin kerja sangat penting terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Malang.

Selain disiplin kerja, kompetensi karyawan juga merupakan elemen kunci yang berpengaruh terhadap kinerja (Persada & Nabella, 2023). Kompetensi tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga soft skills seperti kemampuan komunikasi dan kerja sama tim (Parashakti et al., 2020). Di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Malang, kompetensi karyawan menjadi sangat penting karena tugas-tugas yang mereka emban membutuhkan pemahaman

yang mendalam tentang prosedur dan regulasi pemerintahan (Ridwan et al., 2020; Salman et al., 2020). Karyawan dengan kompetensi yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Perkasa et al., 2023). Lingkungan yang mendukung dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, sedangkan lingkungan yang tidak mendukung dapat menurunkan semangat kerja (Bhatti et al., 2022; Hairunisya et al., 2024). Di Sekretariat DPRD Kabupaten Malang, Lingkungan kerja yang baik meliputi ruangan yang cukup, hubungan yang harmonis antar karyawan, dan dukungan dari atasan (Idris et al., 2020). Lingkungan kerja yang positif menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memungkinkan karyawan menjadi lebih fokus dan produktif (Korkeakunnas et al., 2023).

Perpaduan antara disiplin kerja, kemampuan dan lingkungan kerja yang baik diyakini akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. (Kusumanegara et al., 2024). Ketiga faktor ini saling berhubungan dan saling melengkapi satu sama lain. Disiplin kerja yang tinggi akan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kompetensinya, sementara kompetensi yang baik akan membuat karyawan lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis (Endayani & Malang, 2024). Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong karyawan untuk menerapkan disiplin dan mengembangkan kompetensinya secara optimal.

Di Sekretariat DPRD Kabupaten Malang, kinerja karyawan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan publik dan efektivitas fungsi legislatif. Dengan kinerja yang optimal, Sekretariat dapat menjalankan tugas-tugas administratif dan operasional dengan lebih efisien (Aboagye et al., 2021). Kinerja yang baik juga akan berdampak pada peningkatan kepuasan publik terhadap pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, Upaya peningkatan kinerja pegawai melalui

disiplin kerja, kompetensi dan lingkungan kerja harus menjadi prioritas utama manajemen (Rachman, 2021).

Namun, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di Sekretariat DPRD Kabupaten Malang tidak selalu berjalan dengan baik. Berbagai tantangan seperti keterbatasan anggaran, beban kerja yang tinggi, dan kurangnya program pengembangan kompetensi dapat menghambat upaya ini (Pestoff, 2021). Selain itu, faktor-faktor eksternal seperti perubahan kebijakan pemerintah dan dinamika politik lokal juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Nurchahyo & Indradewa, 2022). Untuk itu, diperlukan strategi yang komprehensif dan berkelanjutan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut.

Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, seperti pemberian reward and punishment yang adil, serta penerapan standar kerja yang jelas dan konsisten (Budiarti & Purnomo, 2024). Disiplin kerja yang baik akan membuat karyawan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan atau pelanggaran prosedur (Maryani et al., 2021). Dengan demikian, disiplin kerja yang kuat akan menjadi fondasi bagi kinerja karyawan yang lebih baik.

Peningkatan kompetensi karyawan dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan (Widayanto & Nugroho, 2022). Pelatihan yang relevan dan berkualitas akan membantu karyawan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis mereka (Sehe et al., 2022). Di Sekretariat DPRD Kabupaten Malang, program pelatihan yang dirancang dengan baik akan memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif (Rohada'Aisiy & Widjajani, 2023). Selain itu, kesempatan untuk mengikuti pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas

karyawan terhadap organisasi (Firdaus, 2023).

Lingkungan kerja yang kondusif dapat diciptakan melalui peningkatan fasilitas kerja, pengembangan hubungan antar karyawan, dan dukungan manajemen yang lebih baik (Damianus et al., 2022). Peralatan kerja yang tepat memungkinkan karyawan merasa nyaman dan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang positif dan menyenangkan, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja (Wanta & Augustine, 2021). Dukungan manajemen, seperti kebijakan ramah karyawan dan komunikasi terbuka, juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Han & Wang, 2023).

Dengan memahami pentingnya disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja, diharapkan Sekretariat DPRD Kabupaten Malang dapat meningkatkan kinerja karyawannya secara signifikan. Upaya ini memerlukan komitmen dan kerja sama dari semua pihak, mulai dari manajemen hingga karyawan itu sendiri (Tjahjadi et al., 2021). Dengan kinerja yang lebih baik, Sekretariat DPRD Kabupaten Malang akan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mendukung fungsi legislatif dan pelayanan publik di Kabupaten Malang. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk mengoptimalkan ketiga faktor tersebut, sehingga kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagian besar studi tersebut lebih berfokus pada sektor swasta atau organisasi dengan orientasi profit (Gwala & Mashau, 2022). Penelitian mengenai kinerja karyawan di instansi pemerintah, khususnya di lingkungan Sekretariat DPRD, masih relatif terbatas. Selain itu, banyak penelitian terdahulu yang mengkaji disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja secara terpisah tanpa melihat interaksi dan pengaruh gabungan dari ketiga faktor ini terhadap kinerja karyawan.

Konteks khusus di Sekretariat DPRD Kabupaten Malang, yang memiliki dinamika politik dan birokrasi yang unik, juga belum banyak dikaji secara mendalam. Hal ini menimbulkan kesenjangan dalam literatur dimana masih kurangnya pemahaman tentang bagaimana disiplin kerja, kemampuan, dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai sektor publik. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan mengeksplorasi ketiga faktor tersebut secara komprehensif dalam konteks Sekretariat DPRD Kabupaten Malang, serta menganalisis bagaimana kombinasi dari ketiganya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk pengumpulan data. Populasi sasaran penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Malang. Berdasarkan data dari bagian kepegawaian, jumlah yang ada adalah sebanyak 95 karyawan. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik *simple random sampling* sehingga diperoleh sebanyak 75 karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

HASIL

Table 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R-Hitung	R-tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.2	0,344	0,224	Valid
	Y.5	0,358	0,224	Valid
	Y.6	0,309	0,224	Valid
Disiplin Kerja (X1)	X1.3	0,245	0,224	Valid
	X1.4	0,276	0,224	Valid
	X1.6	0,224	0,224	Valid
Kompetensi (X2)	X2.2	0,208	0,224	Valid
	X2.3	0,332	0,224	Valid
	X2.4	0,260	0,224	Valid
	X2.6	0,314	0,224	Valid
	X2.7	0,433	0,224	Valid
	X2.8	0,332	0,224	Valid
	X2.9	0,306	0,224	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.2	0,351	0,224	Valid
	X3.5	0,377	0,224	Valid
	X3.6	0,256	0,224	Valid
	X3.7	0,317	0,224	Valid
	X3.8	0,248	0,224	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa ada beberapa item

penyataan dari setiap indikator yang tidak valid, sehingga terdapat beberapa item yang dinyatakan valid. Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai r -hitung > t -tabel sebesar 0,224 sehingga item-item tersebut dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Table 2 . Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Critical value	Kesimpulan
Kinerja (Y)	0,720	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0,626	0,600	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,612	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,690	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 2, seluruh variabel yang diukur dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel melebihi critical value sebesar 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga dapat dipercaya untuk mengukur variabel-variabel seperti disiplin kerja, kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian akan berfokus analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda untuk mendeteksi pengaruh signifikan disiplin kerja, kemampuan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Uji F dan uji T digunakan untuk mengetahui secara parsial dan simultan kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan.

Table 3. Hasil Analisis Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	6.207	1.828		3.395	.001
X1	.280	.130	.262	2.157	.034
X2	.034	.064	.066	.533	.596
X3	.118	.037	.339	3.159	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil persamaan adalah sebagai berikut.

$$Y = 6,207 + 0,280 X_1 + 0,034 X_2 + 0,118X_3$$

Nilai konstanta sebesar 6,207 artinya bahwa jika variabel disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), dan lingkungan kerja (X3) bernilai nol maka nilai kinerja adalah sebesar 6,207. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,280 artinya setiap perubahan 1% disiplin kerja (X1), maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,280 dengan asumsi bahwa semua variabel konstan. Koefisien regresi variabel kompetensi (X2) sebesar 0,034 artinya setiap perubahan 1% kompetensi (X2), maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,034 dengan asumsi bahwa semua variabel konstan. Koefisien regresi lingkungan kerja (X3) sebesar 0,118 artinya setiap perubahan 1% lingkungan kerja (X3) akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,118 dengan asumsi bahwa semua variabel konstan.

Variabel	Nilai T-hitung	P-value	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	2,157	0,034	Signifikan
Kompetensi (X2)	0,533	0,596	Tidak signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	3,159	0,002	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dengan menggunakan SPSS diperoleh bahwa nilai t hitung pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 2,157 dan nilai t tabel adalah 1,992 hal ini berarti bahwa t hitung > t tabel dan nilai p -value sebesar 0,034 kurang dari 0,05 sehingga tolak H_0 artinya terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y).

Nilai t hitung pada variabel kompetensi (X2) sebesar 0,533 dan nilai t -tabel sebesar 1,992 hal ini berarti bahwa t hitung < t tabel dan nilai p -value sebesar 0,596 lebih besar dari 0,05 sehingga terima H_0 artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel kompetensi (X2) terhadap variabel

kinerja (Y).

Nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 3,159 dan nilai t -tabel sebesar 1,992 hal ini berarti bahwa t hitung $>$ t tabel dan nilai p -value sebesar 0,002 kurang dari 0,05 sehingga tolak H_0 artinya terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja (Y).

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	25.125	3	8.375	8.891	.000 ^b
Residual	67.822	72	.942		
Total	92.947	75			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 8,891 dan F tabel sebesar 2,73 hal ini menunjukkan bahwa F hitung $>$ F tabel dan nilai p -value kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama sama mempengaruhi variabel kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di kantor DPRD Kabupaten Malang, dengan koefisien variabel sebesar 2,157. Ini berarti bahwa setiap peningkatan 1% dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2,157, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap konstan. Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana karyawan yang disiplin cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Secara keseluruhan, disiplin kerja memberikan landasan yang kokoh bagi karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan sebuah organisasi, khususnya di kantor DPRD Kabupaten Malang. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mendorong dan

mempertahankan budaya disiplin yang positif di antara karyawannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Fernos, 2023) menjelaskan bahwa Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh (Maryani et al., 2021) menjelaskan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja. Penyebab disiplin kerja pada instansi disebabkan oleh beberapa faktor yaitu tujuan dan kemampuan, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Variabel kompetensi pada hasil penelitian diperoleh hasil bahwa tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor DPRD Kabupaten Malang. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahman, 2020), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Puji Salvano et al., 2023), menunjukkan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sementara secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021), yang menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di kantor DPRD Kabupaten Malang. Karena disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan

yang disiplin cenderung melakukannya dengan baik.

Kondisi fisik tempat kerja seperti pencahayaan yang cukup, ventilasi yang baik, suhu yang nyaman, dan fasilitas yang memadai dapat memengaruhi tingkat kenyamanan dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas. Ini dapat menjadi contoh bagi pengelola yang bekerja di kantor DPRD Kabupaten Malang untuk memastikan bahwa pencahayaan dan penerangan kantor dijaga dengan baik, sehingga semua karyawan dapat berkinerja optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2022), menjelaskan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba berjalan dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestary & Harmon, 2017) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (*moderate*). Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk memaksimalkan kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi.

Variabel Disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X3) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel kompetensi (X2) adalah variabel yang paling sedikit mempengaruhi kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, ketiga variabel ini saling melengkapi dan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen harus mempertimbangkan setiap variabel ini dan membuat strategi untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan memberikan kontribusi terbaik mereka untuk keberhasilan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggraini et

al., 2024), menunjukkan bahwa seluruh variabel yaitu disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin, kompetensi, dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Febrianto et al., 2023) yang menemukan bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: Disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas kinerja karyawan di berbagai organisasi, termasuk di kantor DPRD Kabupaten Malang. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih konsisten dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi kerja. Disiplin yang baik mencerminkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan efektif. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja di kalangan karyawan tidak hanya mendukung pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga meningkatkan kepercayaan dan profesionalisme dalam pelayanan publik.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor kompetensi belum sepenuhnya diintegrasikan atau dioptimalkan dalam sistem kerja organisasi tersebut. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya pelatihan yang tepat, kurangnya pengakuan atas keahlian yang ada, atau adanya kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang sebenarnya. Meskipun kompetensi secara teoritis seharusnya berperan penting dalam menentukan kinerja, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa

peningkatan kompetensi saja mungkin tidak cukup untuk mendorong kinerja yang lebih baik tanpa dukungan dari faktor-faktor lain seperti motivasi, budaya kerja, atau kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu mengevaluasi kembali bagaimana kompetensi karyawan diterapkan dan didukung dalam konteks kerja mereka untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

Hal ini menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas dan efektivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas yang memadai, hubungan antar karyawan yang harmonis, dan dukungan dari manajemen, dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja, sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih optimal. Ketika karyawan merasa nyaman dan didukung dalam lingkungan kerjanya, mereka cenderung lebih fokus, termotivasi, dan berkomitmen untuk mencapai target organisasi. Oleh karena itu, memperbaiki dan mempertahankan lingkungan kerja yang baik menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada keseluruhan kinerja organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Aboagye, E., Jensen, I., Bergström, G., Brämberg, E. B., Pico-Espinosa, O. J., & Björklund, C. (2021). Investigating the association between publication performance and the work environment of university research academics: a systematic review. *Scientometrics*, *126*(4), 3283–3301.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, *3*(1), 287–298.
- Anggraini, S. D., Rony, Tussoleha, Z., Sari, & Kuwara, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, *2*(1), 49–58. <https://siberpublisher.org/JKMT>
- Bhatti, M. K., Soomro, B. A., & Shah, N. (2022). Work environment and performance among nurses: a significant way to overcome violation of human rights in the health sector. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, *15*(5), 443–461.
- Budiarti, I., & Purnomo, H. (2024). Discipline Value in The Governance of Work Environment. *International Conference on Business, Economics, Social Sciences, and Humanities-Economics, Business and Management Track (ICOBEST-EBM 2024)*, 111–119.
- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations: The International Journal*, *42*(1), 166–179.
- Damianus, A., Ranay, F., Magallanes, T., & Encarnacion, M. (2022). The effect of corporate governance on the individual work performance of employees. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, *11*, 82–98.
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). The mediation of work motivation on the effects of work discipline and compensation on performance batik msme employees in yogyakarta city, indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, *7*(1), 689–703.
- Endayani, F., & Malang, U. M. (2024). Navigating Engagement : Exploring the Impact of Leadership , Work-Life Balance , and Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, *2*(July).

- Febrianto, U., Suharsono, J., & Priantono, S. (2023). Journal Management, Accounting, and Digital Business. *Journal Management, Accounting, and Digital Business*, 1(3), 431–440.
- Firdaus, R. M. (2023). EFFECT OF WORK EXPERIENCE AND EMPLOYEE COMPETENCE IN THE ADMINISTRATIVE FIELD OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN GENERAL SECRETARIAT OF MALANG CITY. *Nusantara Economics and Entrepreneurships Journals*, 42–48.
- Gwala, R. S., & Mashau, P. (2022). Corporate governance and its impact on organisational performance in the fourth industrial revolution: A systematic literature review. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 6(1), 98–114.
- Hairunisya, N., Arifin, S., Endayani, F., & Puspasari, M. (2024). The Influence of Motivation and Training Entrepreneurship on The Performance of SME Entrepreneurs Modulated by Organizational Culture. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 5(2), 140–153. <https://doi.org/10.24123/jeb.v5i2.6464>
- Han, H., & Wang, J. (2023). Performance management and environmental governance in China. *Journal of Chinese Governance*, 8(4), 498–532.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Iriani, N. I., Suyitno, S., Sasongko, T., Rifai, M., Indrihastuti, P., & Yanti, D. A. W. (2023). Leadership style, compensation and competence influence on employee performance through job satisfaction. *Journal of Business and Management Studies*, 5(1), 38–49.
- Iskamto, D. (2021). Stress and its impact on employee performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 142–148.
- Korkeakunnas, T., Heiden, M., Lohela-Karlsson, M., & Rambaree, K. (2023). Managers' perceptions of telework in relation to work environment and performance. *Sustainability*, 15(7), 5845.
- Kusumanegara, I., Lubis, N., Judijanto, L., Endayani, F., Triatin, R., Arija, H. H., Gunawan, Y. M., Ilham, R., Nurhidayah, S. A., & Setiawan, H. (2024). *Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Yayasan Literasi Sains Indonesia.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1–16.
- Nisa, R., Nurwahidah, I., Prasetya, G. A., & Nurhidayah, R. (2024). Karakteristik Kepemimpinan Efektif. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 449–456.

- Nurchahyo, M. A., & Indradewa, R. (2022). Influence of organizational culture, work environment, and work motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 25521–25533.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The influence of work environment and competence on motivation and its impact on employee performance in health sector. *3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019)*, 259–267.
- Perkasa, D. H., Susiang, M. I. N., Parashakti, R. D., & Rostina, C. N. (2023). The Influence of the Physical Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *KnE Social Sciences*, 286–295.
- Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). The influence of compensation, training, competence and work discipline on employee performance pt. Luas retail Indonesia. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 291–303.
- Pestoff, V. (2021). *Co-production and Japanese healthcare: Work environment, governance, service quality and social values*. Routledge.
- Puji Salvano, D., Ode Labsin Naadu, L., & Mahendri Hara, T. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Bri Kota Bekasi. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 3(2), 185–198. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v3i2.696>
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.
- Rachman, M. M. (2021). The impact of work stress and the work environment in the organization: how job satisfaction affects employee performance? *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(2), 339–354.
- Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: the case of four star hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–8.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Building behavior and performance citizenship: Perceived organizational support and competence (case study at SPMI private university in west Sumatra). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(6).
- Rohada Aisiy, S., & Widjajani, R. (2023). Enhancement of Work Competence Through Work Training Programs. *International Journal of Social Science Research and Review*, 6(4), 24–32.
- Salim, K. (2023). *Kompleksitas dan Dinamika Birokrasi di Indonesia*. CV. Literakata Karya Indonesia.
- Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). Employee competencies as predictors of organizational performance: a study of public and private sector banks. *Management and Labour Studies*, 45(4), 416–432.
- Sehe, S. N., Jabid, A. W., & Rajak, A. (2022). *The Effect of Competence and Work Environment on employee performance at the One Roof Administration System of Ternate City*.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and

- compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83.
- Tahir, M. (2023). Employee Performance and the Impact of Workplace Facilities and Discipline. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 417–425.
- Tjahjadi, B., Soewarno, N., & Mustikaningtiyas, F. (2021). Good corporate governance and corporate sustainability performance in Indonesia: A triple bottom line approach. *Heliyon*, 7(3).
- Wanta, D., & Augustine, Y. (2021). The effect of servant leadership, job satisfaction and organizational culture on employee performance moderated by good governance in women's cooperative institution. *Technium Sustainability*, 1(2), 45–58.
- Widayanto, T., & Nugroho, S. H. (2022). The Influence of leadership, organizational culture, and work competence on employee performance through work motivation. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 15(2), 218–234.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). the Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227–236.
<https://doi.org/10.54443/ijevas.v2i2>.