

# Pengaruh Kompetensi, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Desa

## *(The Influence of Competence, Experience, and Work Environment on Village Employees' Performance)*

I Made Erlan<sup>1\*</sup>, Andi Surya<sup>2</sup>, Desmon Desmon<sup>3</sup>, Yudhinanto Yudhinanto<sup>4</sup>, Hasbullah Hasbullah<sup>5</sup>, Evi Meidasari<sup>6</sup>

Universitas Mitra Indonesia, Bandar Lampung, Indonesia<sup>1,2,3,4,5,6</sup>

[madeerlan@gmail.com](mailto:madeerlan@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [andi.surya64@gmail.com](mailto:andi.surya64@gmail.com)<sup>2</sup>, [desmon@umitra.ac.id](mailto:desmon@umitra.ac.id)<sup>3</sup>, [yudhi@umitra.ac.id](mailto:yudhi@umitra.ac.id)<sup>4</sup>, [hasbullah@umitra.ac.id](mailto:hasbullah@umitra.ac.id)<sup>5</sup>, [evi@umitra.ac.id](mailto:evi@umitra.ac.id)<sup>6</sup>



### Riwayat Artikel:

Diterima pada 17 September 2024

Revisi 1 pada 24 Februari 2025

Revisi 2 pada 25 Februari 2025

Revisi 3 pada 27 Februari 2025

Disetujui pada 5 Maret 2025

### Abstract

**Purpose:** This study aims to determine the influence of work competence, work experience, and the environment on the performance of employees of the Restu Buana Village Office.

**Methodology/approach:** This type of research uses quantitative methods and associative approach methods are used. The data used is primary data which requires data or information from the first source, basically we call it respondents. The analysis method used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS version 23.

**Results/findings:** The work competency variable affects the performance of employees of the Restu Buana Village Office. Work experience has no effect on the performance of employees of the Restu Buana Village Office.

**Conclusions:** The study concludes that work competence, work experience, and work environment jointly have a significant effect on employee performance at the Restu Buana Village Office, with a combined influence of 92.8%. Individually, work competence contributes 26.8%, work experience 3.8%, and work environment 41.4% to employee performance.

**Limitations:** The independent variables in this research are only work competence, work experience, and work environment as well as variables bound by employee performance. This study focuses on the employees of the Restu Buana Village Office which totals 32 people.

**Contribution:** Because work competence, and the environment play an important role in the progress of the employees' abilities that will be developed and can provide encouragement and foster employees to be able to work independently can also foster confidence and make new work plans for employees so that performance is increasing.

**Keywords:** *Influence of Work Competence, the Environment on the Performance of Employees, Work Experience.*

**How to cite:** Erlan, I. M., Surya, A., Desmon, D., Yudhinanto, Y., Hasbullah, H., Meidasari, E. (2025). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Desa. *Studi Ilmu Manajemen serta Organisasi*, 6(3), 719-730.

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam organisasi, baik karyawan maupun pegawai dalam instansi pemerintahan, memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk keberhasilan organisasi (Nurmawati & Sap, 2020). Faktor pengalaman dapat memengaruhi kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi

pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh organisasi (Kitta et al., 2023). Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai sangat berpengaruh pada keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai mereka. Kinerja yang baik tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja yang baik sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi (Ratnasari & Tanjung, 2021). Masalah kinerja pegawai dapat disebabkan oleh beban kerja yang terlalu besar, yang dapat mengurangi kinerja pegawai yang rajin. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus memastikan bahwa beban kerja pegawai tidak terlalu berat sehingga kinerja mereka tetap optimal.

Kinerja pegawai di kantor desa sangat berperan dalam menentukan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Sebagai lembaga pemerintahan yang berhubungan langsung dengan warga, kantor desa dituntut untuk bekerja secara optimal agar kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi dengan baik. Kinerja di kantor desa mencakup berbagai aspek, mulai dari pelayanan administrasi, pengelolaan keuangan desa, pelaksanaan program pembangunan, hingga koordinasi dengan instansi lain. Terdapat beberapa alasan mengapa kinerja yang baik sangat penting bagi kantor desa yaitu meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat dimana pelayanan yang cepat, transparan, dan akurat akan membuat masyarakat lebih puas dan percaya terhadap pemerintah desa. Hal ini penting karena kantor desa merupakan garda terdepan dalam pelayanan publik di tingkat desa. Menjamin efisiensi dan efektivitas kerja ketika kinerja yang baik memastikan setiap tugas dan tanggung jawab pegawai berjalan sesuai target dan aturan yang berlaku, sehingga tidak ada pemborosan waktu, tenaga, maupun anggaran.

Kinerja dapat meningkatkan citra dan kepercayaan publik kinerja yang baik akan menciptakan citra positif bagi kantor desa, sehingga masyarakat lebih percaya dan mendukung program-program yang dijalankan. Kinerja meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dengan kinerja yang baik, setiap keputusan dan pengelolaan keuangan desa dapat dipertanggungjawabkan dengan transparan, sehingga mengurangi risiko korupsi dan penyalahgunaan wewenang. Kinerja meningkatkan kesejahteraan dan kemajuan desa jika semua perangkat desa bekerja dengan optimal, maka pembangunan desa dapat berjalan lancar, baik dalam bidang infrastruktur, ekonomi, pendidikan, maupun sosial budaya. Salah satu dampak kinerja bagi pegawai kantor desa yaitu jika pegawai kantor desa memiliki kinerja yang baik, maka mereka akan merasakan manfaat sebagai berikut: Pegawai yang bekerja dengan baik lebih dihargai dan berpeluang untuk mendapatkan promosi atau tunjangan tambahan. Jika semua pegawai bekerja dengan baik, suasana kerja akan lebih kondusif, minim konflik, dan penuh kerja sama. Dengan kinerja yang baik, desa bisa mendapatkan insentif dari pemerintah pusat maupun daerah, yang berpotensi meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pegawai yang bekerja dengan baik cenderung lebih puas dengan pekerjaannya karena merasa kontribusinya dihargai oleh masyarakat.

Sebaliknya, jika pegawai kantor desa memiliki kinerja yang buruk, maka dampak negatifnya bisa sangat merugikan, baik bagi individu pegawai maupun masyarakat desa. Jika pelayanan lambat dan tidak profesional, masyarakat akan kehilangan kepercayaan terhadap pemerintah desa. Kinerja yang buruk dapat menghambat pembangunan desa karena anggaran dan sumber daya tidak dikelola dengan baik. Pegawai yang tidak bekerja dengan baik bisa memicu kecemburuan sosial dan konflik dengan rekan kerja yang rajin. Pegawai dengan kinerja buruk berisiko mendapat teguran, sanksi administratif, atau bahkan diberhentikan jika tidak menunjukkan perbaikan. Kinerja buruk dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak produktif, di mana pegawai menjadi tidak disiplin dan saling menyalahkan.

Keberhasilan organisasi juga tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Hal ini dapat memberikan semangat kerja didalam diri pegawai untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja didalam organisasi. Sedangkan apabila pegawai yang tidak mempunyai kompetensi yang tinggi, maka cenderung tidak mempunyai kemampuan untuk bekerja. Dimana pegawai tidak sepenuhnya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga memberikan kinerja yang kurang baik didalam organisasi. Walaupun pegawai memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan tetapi tidak diimbangi dengan

keterampilan yang dimiliki maka pekerjaan akan sulit mencapai target kerja yang ditentukan sehingga hasil yang dicapai akan kurang maksimal (Rahmayanti, Haryati, Miyono, & Safitri, 2021). Hasil Penelitian yang dikemukakan oleh Hermawan, Wulandari, Buana, and Sanjaya (2021) bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Riski and Widiana (2020) yang menemukan bahwa kompetensi pegawai tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai. Pegawai yang berpengalaman cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena pengalaman mereka membantu dalam menghadapi berbagai situasi. Pengalaman kerja juga membantu dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah (Darmawan & Mardikaningsih, 2021). Oleh karena itu, pengalaman kerja merupakan aset berharga dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengalaman kerja menjadi perpaduan antara pengetahuan dan keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Pengalaman kerja selain memiliki peran penting dalam peningkatan keahlian, pengalaman juga memiliki upaya penting dalam pengembangan sikap dan perilaku pegawai. Pengalaman yang diperoleh pegawai selama masa kerja sebelumnya akan menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik di tempat kerja. Hal ini memberikan pengaruh positif terhadap organisasi karena dengan pengalaman tersebut pegawai akan memperoleh keahlian yang tinggi dan juga perilaku yang akan memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, pengalaman kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja (Kitta, Nurhaeda, & Idris, 2023). Hasil Penelitian yang dikemukakan oleh Chania, Sara, and Sadalia (2022) bahwa pengalaman kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Dalena, Ali, and Ediwarman (2022) yang menemukan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun hubungan antar karyawan dan pimpinan, dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman di lingkungan kerja mereka cenderung bekerja dengan lebih baik. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan aspek lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan (Ilim, Wahyudi, Kurniadi, Hairunnisa, & Anshori, 2024). Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan suasana yang nyaman dan menyenangkan sehingga karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kenyamanan pada tempat kerja merupakan salah satu pendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat (B. A. Wibowo, Suseno, & Sutarno, 2019) yang mengatakan bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang baik. Hasil Penelitian yang dikemukakan oleh As'ad (2018); Lestari, Marsofiyati, and Wolor (2023); Nursauli Sitompul, Ali, Rialmi, and Korespondensi (2021); Suriyanti (2021) bahwa kompetensi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, adalah ntuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Kehista, Fikri, and Faeni (2024), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Nathania and Wijaya (2024) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Menurut Sidik and Safitri (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia

dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari organisasi.

## **2.2 Kompetensi Kerja**

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan outstanding performers lakukan lebih sering, terhadap situasi yang lebih banyak, dengan hasil yang lebih baik, dari pada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Menurut Wibowo (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

## **2.3 Indikator Kompetensi Kerja**

Indikator kompetensi kerja dalam penelitian ini menurut (Nyoman, 2020:18) yaitu:

1. Pengetahuan: merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu.
2. Keterampilan; merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancarai dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.
3. Perilaku merupakan seperangkat perbuatan atau tindakan seseorang dalam melakukan respon terhadap sesuatu dan kemudian dijadikan kebiasaan karena adanya nilai yang diyakini.

## **2.4 Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja individu sumber daya manusia sangat terpengaruh oleh aktivitas pekerjaannya. Dalam manajemen SDM, pengalaman kerja memiliki banyak interpretasi, sebagaimana dijelaskan oleh para ahli Darmawan & Mardikaningsih, (2021:18). Ini merupakan suatu proses yang membentuk sikap dan perilaku individu SDM sesuai dengan tuntutan aktivitas kerja yang dijalankan. Konsep ini menekankan bahwa pengalaman diperoleh melalui kegiatan yang menciptakan kesan atau keistimewaan dalam mengatasi dan memberikan solusi pada aktivitas tertentu.

## **2.5 Indikator Pengalaman Kerja**

Indikator Pengalaman Kerja Menurut Faeni, Puspitaningtyas, and Safitra (2021) indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Lama kerja/masa bekerja  
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Jumlah tugas yang diselesaikan  
Penguasaan jumlah tugas terhadap pekerjaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

## **2.6 Lingkungan Kerja**

Menurut Ariani, Ratnasari, and Tanjung (2020) yang dimaksud lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Apabila pegawai menyukai lingkungan kerjanya maka pegawai akan merasa betah dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Dengan demikian produktifitas dan prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Sebaliknya jika pegawai tidak menyukai lingkungan kerjanya maka produktifitas dan prestasi kerja pegawai juga akan rendah. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya (Sofian & Julkarnain, 2019).

## 2.7 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sofian and Julkarnain (2019) adalah sebagai berikut :

1. Hubungan antar karyawan
2. Suasana kerja
3. Dan Fasilitas-fasilitas kerja karyawan.

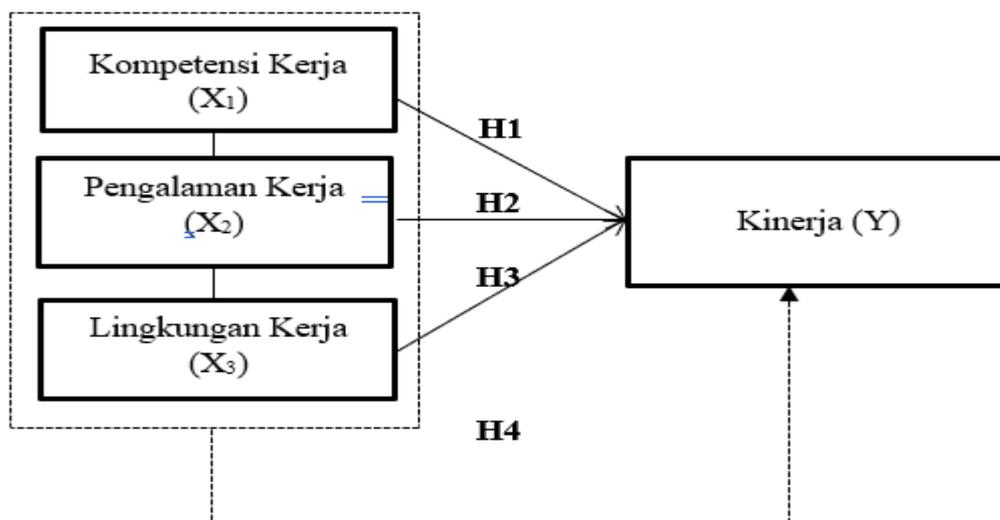
## 2.8 Kinerja Karyawan

Kinerja organisasi telah menjadi sorotan publik, hal ini karena telah timbulnya iklim demokratisasi dan keterbukaan. Di samping itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif. Kesulitan ini karena belum pernah disusun sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat suatu keberhasilan suatu organisasi. Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Widia (2018) mengemukakan kinerja adalah “suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan kinerja organisasi adalah prioritas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi”.

## 2.9 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Wispondono and Purnomo (2024) mengajukan tiga kriteria penting yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja.

1. Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Kerja sama, adalah merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di khayalak dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Ket:

————— : Parsial

- - - - - : Simultan

### 3. Metodologi penelitian

Jenis riset ini memakai metode kuantitatif. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, dimana metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas).

Jenis data yang diperlukan pada riset ini ialah data primer. Data Menurut Sugiyono (2016) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Penelitian dalam hal ini data yang diperoleh berupa hasil jawaban pada kuisioner penelitian yang diberikan pada pegawai. Penelitian primer membutuhkan data atau informasi dari sumber pertama, biasanya kita sebut dengan responden. Data atau informasi diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuesioner.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Desa Restu Buana berjumlah 32 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau selurus populasi yaitu penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 pegawai. Metode analisis yang dipakai saat riset ini ialah analisis regresi linier berganda.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- X<sub>1</sub> = Kompetensi Kerja
- X<sub>2</sub> = Pengalaman Kerja
- X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja
- a = Konstanta
- β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub> = Koefisien regresi.
- e. = Error

Analisis Regresi Linier Berganda dipakai agar tahu apakah variabel terikat serta variabel bebas saling memberi pengaruh. Selain itu, pada riset ini dipakai uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik dengan memakai *software* SPSS 23.

### 4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

#### 4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.1 Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,059	0,05	Sig > Alpha	Normal
Pengalaman (X <sub>2</sub> )	0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,156	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Nilai *Kolmogorov-Smirnov* apabila lebih besar dari (α) = 0,05 maka data normal. Hasil hitung nilai *Kolmogorov-Smirnov* masing-masing variabel mendapatkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (5%), maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4.1.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,688	1,454	Tidak Ada Multikolinearitas
Pengalaman (X <sub>2</sub> )	0,979	1,022	Tidak Ada Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,683	1,465	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 2. hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance > 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF > 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

#### 4.1.3 Uji Autokorelasi

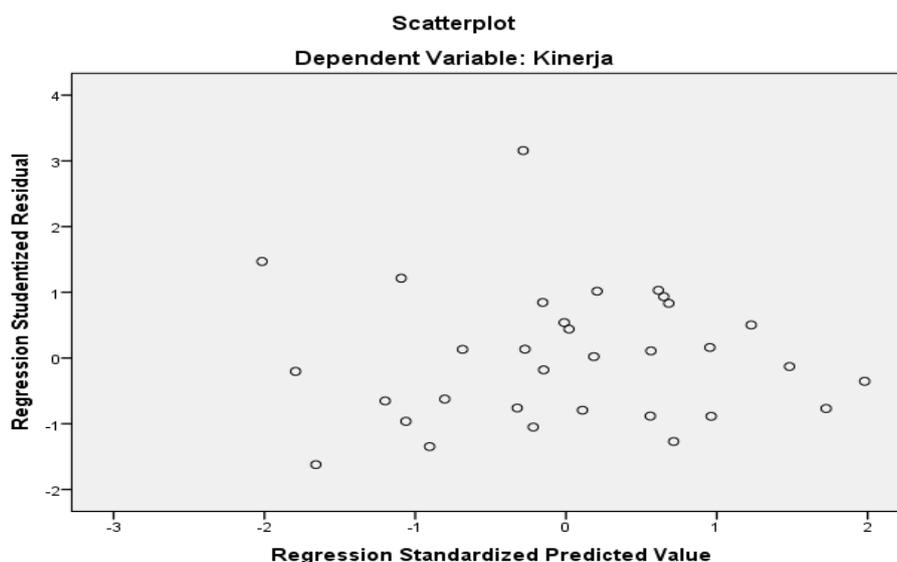
Tabel 3. Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.928 <sup>a</sup>	.860	.845	1.029	2.009
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Pengalaman kerja, Kompetensi kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 3. didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,009. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 32, serta k = 2 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,50 dan dU sebesar 1,70 yang berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

#### 4.1.4 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah,2024

Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat bahwa tidak ada pola tertentu yang terbentuk dan titik-titik menyebar dengan merata baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan tersebarnya titik-titik tersebut, itu artinya tidak terdapat gejala heteroskedstisitas dalam penelitian ini.

#### 4.1.5 Uji Linearitas

Tabel 4. Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,932	0,05	Sig > Alpha	Linier
Pengalaman (X <sub>2</sub> )	0,777	0,05	Sig > Alpha	Linier
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,669	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompetensi kerja (X<sub>1</sub>) dan kinerja (Y) sebesar 0,932 lebih besar dari 0,05 yang berarti H<sub>0</sub> diterima, nilai signifikansi untuk variabel pengalaman (X<sub>2</sub>) dan kinerja (Y) sebesar 0,777 lebih besar dari 0,05 yang berarti H<sub>0</sub> diterima dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) dan kinerja (Y) sebesar 0,669 lebih besar dari 0,05 yang berarti H<sub>0</sub> diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

#### 4.2 Uji Regresi Linear Berganda

##### 4.2.1 Hasil Determinasi

Tabel 5. Hasil Determinasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,928	0,860

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,824 artinya tingkat hubungan antara kompetensi kerja (X<sub>1</sub>), pengalaman kerja (X<sub>2</sub>), lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) dan kinerja pegawai (Y) adalah positif sangat kuat. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,860 artinya bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kompetensi kerja (X<sub>1</sub>), pengalaman kerja (X<sub>2</sub>), lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,860 atau 86,0%, sedangkan sisanya sebesar 14,0% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

##### 4.2.2 Uji t

Tabel 6. Uji t

	t <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Signifikansi
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	4,014	1,69	0,000
Pengalaman (X <sub>2</sub> )	-0,862	1,69	0,396
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	8,182	1,69	0,000

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 6. pada variabel kompetensi kerja (X<sub>1</sub>) bahwa nilai t hitung sebesar (4,014) > t tabel (1,69) dan nilai sig (0,000) < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak. Artinya kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Restu Buana.

Berdasarkan Tabel 6. pada variabel pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) bahwa nilai t hitung sebesar (-0,862) < t tabel (1,69) dan nilai sig (0,396) > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima. Artinya pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Restu Buana.

Berdasarkan Tabel 6. pada variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) bahwa nilai t hitung sebesar (8,182) > t tabel (1,69) dan nilai sig (0,000) < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Restu Buana.

#### 4.2.3 Uji F

Tabel 7. Uji F

<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>F<sub>tabel</sub></b>	<b>Signifikansi</b>
57,458	3,28	0,000

Sumber: Data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 7. terlihat bahwa nilai F hitung sebesar  $57,458 > F$  tabel  $3,28$  dan  $Sig < 0.05$  yaitu  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya antara kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Restu Buana.

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Pembahasan mengenai Kompetensi kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan pada variabel kompetensi kerja ( $X_1$ ) bahwa nilai t hitung sebesar  $(4,014) > t$  tabel  $(1,69)$  dan nilai sig  $(0,000) < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Restu Buana. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Rahmayanti et al., 2021) bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bila karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Meningkatkan kompetensi kerja perlu dilakukan di dalam organisasi organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh organisasi. Hal ini dapat memberikan semangat kerja di dalam diri karyawan untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi, sedangkan apabila karyawan yang tidak mempunyai kompetensi yang tinggi, maka cenderung tidak mempunyai kemampuan untuk bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Sitompul et al., 2021) dan (Keyla & Silaban, 2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### 4.3.2 Pembahasan mengenai Pengalaman kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan pada variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) bahwa nilai t hitung sebesar  $(-0,862) < t$  tabel  $(1,69)$  dan nilai sig  $(0,396) > 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Artinya pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Restu Buana. Penelitian ini mendukung penelitian (Darmawan & Mardikaningsih, 2021) bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena seorang pegawai ketika menguasai pekerjaan yang diberikan kepadanya ternyata belum tentu hal tersebut bisa berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Karena semakin lama seseorang bekerja ternyata belum tentu semakin menguasai pekerjaannya, sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pengalaman kerja yang diperoleh seseorang seharusnya dapat membantu mereka mendapatkan keterampilan dan pengetahuan khusus yang sesuai untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Orang-orang yang mengulangi jenis pekerjaan tertentu dalam jangka waktu yang lama ternyata belum tentu terbiasa dengan pekerjaan tersebut dan akan menguasainya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Kitta et al., 2023) dan (Sofian & Julkarnain, 2019) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### 4.3.3 Pembahasan mengenai Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan pada variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) bahwa nilai t hitung sebesar  $(8,182) > t$  tabel  $(1,69)$  dan nilai sig  $(0,000) < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Restu Buana. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ilim et al., 2024) menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja di dalam organisasi memiliki peran krusial yang memerlukan perhatian manajemen. Meskipun tidak langsung terlibat dalam proses produksi, lingkungan kerja berdampak secara signifikan pada karyawan yang terlibat dalam proses tersebut. Fokus pada karyawan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja, sementara lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan, akhirnya, merugikan motivasi karyawan. Lingkungan kerja sebagai faktor di sekitar pekerja yang memengaruhi pelaksanaan tugas mereka (Ilim et al., 2024).

Pentingnya lingkungan kerja tidak terbatas pada organisasi swasta atau pemerintah saja. Kondisi lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai jika memungkinkan manusia untuk menjalankan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap aktivitas para pegawai dalam melaksanakan (Widia & Rusdianti, 2018). Desain lingkungan kerja harus memastikan hubungan yang positif antara pekerja dan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan menjalankan kegiatan dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman, sementara lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut waktu dan usaha lebih banyak serta menghambat efisiensi sistem kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Kitta et al., 2023) dan (Ariani et al., 2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### *4.3.4 Pembahasan mengenai Kompetensi kerja, Pengalaman kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja*

Hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung sebesar  $57,458 > F$  tabel 3,28 dan  $\text{Sig } 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya antara kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Restu Buana. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ilim et al., 2024) yang menunjukkan antara kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Restu Buana. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu bekerja mandiri juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan membuat perencanaan pekerjaan yang baru bagi karyawan sehingga kinerja semakin meningkat. As'ad (2021); Lestari et al. (2023); Nursauli Sitompul et al. (2021); Suriyanti (2021) bahwa kompetensi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **5. Kesimpulan dan Saran**

### **5.1 Kesimpulan**

Simpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Restu Buana adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Restu Buana sebesar 26,8%.
2. Hasil penelitian menunjukkan variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Restu Buana sebesar 3,8%.
3. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Restu Buana sebesar 41,4%.
4. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Restu Buana sebesar 92,8%.

### **5.2 Saran**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu tambahan referensi mengenai pengaruh kompetensi, pengalaman, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki implikasi praktis yang penting, terutama dalam pengelolaan SDM, peningkatan kinerja, dan pengambilan kebijakan organisasi kantor desa Restu Buana, bagi peneliti maupun bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain agar terdapat perbedaan dengan penelitian ini. Selain itu dapat dijadikan bahan referensi tambahan bagi kepustakaan pihak kampus. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya objeknya bisa diperbarui atau bisa memilih objek yang lebih besar sehingga jumlah sampel yang digunakan menjadi lebih besar.

### **Limitasi**

Terdapat beberapa keterbatasan selama penyusunan riset ini, ialah Variabel bebas pada riset ini ialah hanyalah kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja serta variabel terikat kinerja pegawai. Penelitian ini berfokus pada pegawai Kantor Desa Restu Buana yang berjumlah 32 orang, diharapkan untuk penelitian selanjutnya menggunakan sampel dari Organisasi lain yang lebih besar.

## Implikasi

Implikasi penelitian ini yaitu organisasi perlu memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi pegawai mempertimbangkan kompetensi dasar yang relevan dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Dengan memahami pentingnya kompetensi dan pengalaman, organisasi harus lebih proaktif dalam memberikan pelatihan berkala agar pegawai dapat meningkatkan keterampilannya. Pengalaman pegawai harus menjadi faktor pertimbangan dalam penugasan pekerjaan agar mereka dapat bekerja secara optimal sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Selain itu variabel kompetensi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena kompetensi kerja, dan lingkungan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu bekerja mandiri juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan membuat perencanaan pekerjaan yang baru bagi karyawan sehingga kinerja semakin meningkat.

## Referensi

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74-86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- As'ad, M. (2018). *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Rajawali Pers.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1). <https://doi.org/10.37531/yum.v4i1.965>
- Chania, M. F., Sara, O., & Sadalia, I. (2022). Analisis Risk dan Return Investasi pada Ethereum dan Saham LQ45. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(2), 139-150. doi:[10.35912/simo.v2i2.669](https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.669)
- Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(2), 115-136. doi:[10.35912/simo.v1i2.712](https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.712)
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 290-296. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1153>
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas, R., & Safitra, R. (2021). Work Life Balance, Peningkatan Karir dan Tekanan Kerja terhadap Produktivitas: Kasus pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangunan Penyuluh Integritas Bangsa. *Studi Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 1(1), 45-57. doi:[10.35912/sakman.v1i1.602](https://doi.org/10.35912/sakman.v1i1.602)
- Hermawan, A., Wulandari, A., Buana, A. M., & Sanjaya, V. (2021). Pengaruh kompetensi, Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lampung (The influence of competence, incentives and work experience on employee performance in Lampung). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 1(1), 80. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i1.149>
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39-54. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.983>
- Kehista, A. P., Fikri, A. W. N., & Faeni, D. P. (2024). Pengaruh Konsep Green Human Resources Management, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi yang Dimediasi Praktik Implementasi Green Human Resources Management PT XX. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 5(2), 255-268. doi:<http://dx.doi.org/10.35912/simo.v5i2.3459>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297-309. [10.36778/jesya.v6i1.933](https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933)
- Lestari, D. I., Marsofiyati, M., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bekasi Utara. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 121-131. doi:[10.54066/jurma.v2i1.1256](https://doi.org/10.54066/jurma.v2i1.1256)

- Nathania, J. A., & Wijaya, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Retensi Karyawan pada Store Maxx Coffee Tangerang. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 5(1), 43-54. doi:<https://doi.org/10.35912/simo.v5i1.3027>
- Nurmayanti, W., & Sap, E. N. (2020). The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3). doi:[10.36555/almana.v4i3.1492](https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1492)
- Nursauli Sitompul, S., Ali, S., Rialmi, Z., & Korespondensi, P. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 918-928.
- Rahmayanti, R., Haryati, T., Miyono, N., & Safitri, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kabupaten Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 43-55. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.35791>
- Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 153-163. [10.32493/JJSDM.v4i2.9084](https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9084)
- Riski, S., & Widiana, M. E. (2020). Pengaruh iklim komunikasi dan promosi jabatan terhadap kinerja dan motivasi dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(1), 33-55. doi:[10.35912/simo.v1i1.61](https://doi.org/10.35912/simo.v1i1.61)
- Sidik, J., & Safitri, D. (2020). Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(3), 195-212. doi:<http://dx.doi.org/10.35912/jakman.v1i3.35>
- Sofian, E., & Julkarnain, J. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(2), 142-149. <https://doi.org/10.30743/jrmb.v4i2.2054>
- Sugiyono. (2016). metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.
- Suriyanti, S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 8(1), 92-104. [10.52103/tatakelola.v8i1.500](https://doi.org/10.52103/tatakelola.v8i1.500)
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*.
- Wibowo, B. A., Suseno, Y. D., & Sutarno, S. (2019). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo. *JAMASADA: JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, 13(2).
- Widia, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Tambahan Penghasilan Pegawai Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(3), 191-219. <https://doi.org/10.26623/jreb.v11i3.1143>
- Wispondono, R. M., & Purnomo, H. (2024). Penguatan Balai Latihan Kerja untuk Peningkatan Kualitas SDM Berbasis Kompetensi. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 5(2), 141-152. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i2.3427>