

PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MADIUN

Indah Permata Sari¹⁾, Metik Asmike²⁾

¹Universitas PGRI Madiun
saripermataindah007@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
smikemetik@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of competence, leadership, motivation and work environment on employee performance at the Madiun City Environmental Service. The method used in this study is a quantitative method. Sources of data used in this study is primary data. The sampling technique used in this research is accidental sampling. The results of this study indicate that the results of the sig value of competence and work environment < probability value of 0.05 while the value of leadership and motivation sig value > probability value of 0.05 so it can be concluded that the results of the partial test (T test) indicate that competence and work environment have a significant effect on employee performance. , while leadership and motivation have no significant effect on employee performance.

Keywords: *Competence; Leadership; Motivatio; Work Environment; Employee Performance.*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling aksidental. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil nilai sig value kompetensi dan lingkungan kerja < nilai probabilitas 0.05 sedangkan nilai sig value kepemimpinan dan motivasi > nilai probabilitas 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi; Kepemimpinan; Motivasi; Lingkungan kerja; Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama kegiatan organisasi, dan kemajuan suatu organisasi tergantung pada keberadaan sumber daya manusianya. Peran sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam perkembangan global yang penuh dengan persaingan antar perusahaan. salah satu cara perusahaan merespon persaingan adalah dengan memanfaatkan seluruh potensi sumber daya manusia dan merealisasikan potensinya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah. Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya.

Menurut Asnawi (2019:11) kinerja merupakan prestasi kerja atau penghargaan dari hasil kerja, sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang diselesaikan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pentingnya penelitian ini karena adanya berita pada 21 Oktober 2020 terbukti adanya penyalahgunaan anggaran Bahan Bakar Minyak (BBM) yang awal kasus terungkap baru terbukti dilakukan oleh 3 pegawai Dinas Lingkungan Hidup namun penyidik mengeluarkan sprindik baru sebanyak 18 saksi diperiksa dan kemudian hasil penyidikan ditetapkan empat orang tersangka. Keempat tersangka berinisial GS, TR, JA dan ER yang merupakan pegawai DLH tersebut menyalahgunakan BBM yang seharusnya digunakan untuk operasional eskavator disalahgunakan dengan ditap dan ada yang diambil dari drum. Berdasarkan informasi salah satu berita penyalahgunaan BBM ini jenis dexlite itu dilakukan mulai Tahun 2017 hingga Mei 2019. Akibat dari perbuatan tersangka penyalahgunaan BBM tersebut merugikan negara hingga ratusan juta. Menurut keterangan dana pengelolaan sampah yang disalahgunakan tersebut bersumber dari APBD Kota Madiun, pada Tahun 2017 anggaran berjumlah Rp 967 juta, kemudian pada Tahun 2018 berjumlah Rp 685 juta dan Tahun 2019 ssebesar 902 juta (<https://rri.co.id>).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi pegawai. Abdullah (2014:51) berpendapat bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 10, kompetensi kerja

adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Mulia dan Saputra (2021), Prayitno, dkk (2020), Rizal, dkk (2021), Syah, dkk (2021) dan Tumanggor dan Girsang (2021) menunjukkan hasil kompetensi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Hidayat (2021) yang memiliki hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.

Selain kompetensi pegawai, kepemimpinan juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Huseno (2016:4) kepemimpinan adalah kemampuan seorang dalam menggerakkan dan mengarahkan oranglain dalam rangka kerjasama untuk mendapatkan hasil sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Perilaku seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahan dapat dikelompokkan dalam komunikasi satu arah dan komunikasi dua arah. Komunikasi satu arah yaitu sejauh mana seorang pemimpin melibatkan dirinya dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya antara lain menetapkan peranan yang seharusnya dilakukan pengikut, memberitahukan tentang apa yang seharusnya dikerjakan, dan melakukan pengawasan secara ketat. Sedangkan komunikasi dua arah yaitu perilaku pemimpin dalam mendukung bawahannya, misalnya mendengar, menyediakan dukungan, memudahkan interaksi, dan melibatkan para pegawai dalam pengambilan keputusan. Penelitian yang dilakukan oleh Athar (2020), Muizu, dkk (2019), Pasaribu (2021), Seniwati, dkk (2022) dan Sinambela dan Lestari (2022) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Purwanto, dkk (2020) kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar.

Ketiga, motivasi juga termasuk menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Tsauri (2014:164) motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut. Dengan demikian motivasi kerja merupakan gejala kejiwaan yang bersifat dinamis, majemuk dan spesifik untuk masing-masing karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mulia dan Saputra (2021), Kristianti, dkk (2021), Prayitno, dkk (2020), Pudjiati dan Yusuf (2021), Simanjuntak (2020), dan Syah, dkk (2021) memberikan hasil motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Berbeda dengan penelitian oleh Djaya (2021) kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kalla Inti Karsa dan penelitian Pasaribu (2021) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tanuli Tengah.

Kemudian dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi, perlu juga diperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan karyawan memiliki kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena dapat menimbulkan kepuasan bagi karyawan sehingga karyawan merasa betah dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Begitu juga dengan lingkungan non fisik yang baik, misalnya hubungan antara pegawai dengan atasan dan rekannya yang harmonis, rasa nyaman pegawai, terpenuhinya kebutuhan pegawai sehingga motivasinya meningkat. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Athar (2020), Badrianto, dkk (2022), Marbun dan Jufrizen (2022), Mulia dan Saputra (2020), Pasaribu (2021), Pudjiati dan Yusuf (2021), dan Sinambela dan Lestari (2022) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Hasibuan dan Hasibuan (2021) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Logistik Asia Batam.

Berdasarkan fenomena penelitian terdahulu yang dijelaskan di atas setiap peneliti mempunyai hasil yang berbeda-beda. Setiap variabel dari fenomena terdahulu juga mempunyai hasil yang berbeda. Hal tersebut membuat peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun”.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kompetensi

Abdullah (2014:51) berpendapat, kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 10, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selain itu, kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap karyawan, untuk melakukan tugas dan

tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka (Mulia dan Saputra 2021). Menurut Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya (Pasal 3). Ada delapan faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Enny (2019:32-33) antara lain sebagai berikut:

- a. Keyakinan dan nilai-nilai
Keyakinan orang tentang diri sendiri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku seseorang. Apabila ada orang yang percaya bahwa dirinya tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
- b. Keterampilan
Dengan memperbaiki keterampilan, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi. Kecakapan kompetensi dirasa perlu karena pemahaman dan gerak cepat seorang SDM menandakan bahwa SDM tersebut mempunyai kualitas tinggi.
- c. Pengalaman
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
- d. Karakteristik kepribadian
Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Walaupun dapat berubah. Kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah.
- e. Motivasi
Motivasi dapat dilakukan dengan memberikan dorongan. Apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
- f. Isu emosional
Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Misalnya takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian.
- g. Kemampuan intelektual
Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran analitis dan pemikiran konseptual. Pemikiran-pemikiran tersebut akan menimbulkan

kepekaan dalam seorang sumber daya manusia bekerja. Karena pengetahuannya tinggi.

h. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut, proses rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi dan misi dan nilai-nilai organisasi), kebiasaan dan prosedur, komitmen pada pelatihan dan pengembangan, dan proses organisasi.

Kepemimpinan

Menurut Chaniago (2017:30-31) kepemimpinan adalah suatu proses dengan berbagai cara untuk mempengaruhi tiap individu atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama. Sikap kepemimpinan mempunyai tiga faktor yang saling mempengaruhi yaitu: orang-orang, posisi organisasi dan situasi yang bersangkutan. Dalam suatu perusahaan tanpa adanya ikatan yang kuat sari seorang pimpinan terhadap bawahannya, tidak adanya supervise yang melindungi maka masing-masing bawahan akan melakukan tindakan sendiri-sendiri, yang akhirnya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan akan sulit terwujud. Adapun sifat-sifat pemimpin dalam kepemimpinan yaitu:

- a. Pemimpin harus mempunyai suatu misi yang penting.
- b. Pemimpin adalah seorang pemikir besar.
- c. Pemimpin harus memiliki etika yang baik.
- d. Pemimpin harus menguasai perubahan.
- e. Pemimpin harus bersifat peka.
- f. Pemimpin harus berani mengambil resiko.
- g. Pemimpin adalah seorang yang pengambil keputusan.
- h. Pemimpin harus menggunakan kekuasaan secara bijaksana.
- i. Pemimpin harus berkomunikasi secara efektif.
- j. Pemimpin adalah pembangun sebuah tim.
- k. Pemimpin adalah harus bersifat pemberani.
- l. Pemimpin harus mempunyai komitmen.

Motivasi

Enny (2019:17) berpendapat motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha satu kelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya motivasi kerja karyawan agar kepuasan kerja pegawai akan tercapai sehingga pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka disini perusahaan perlu memotivasi karyawan dengan baik terhadap situasi kerja yang dihadapi.

Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak. Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Ada yang bekerja memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhannya, tetapi ada pula yang bekerja untuk mengejar prestasi. Jadi motivasi diartikan berbedabeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan orang tersebut. Motivasi sebagai faktor psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu (Enny, 2019:25-26):

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi terhadap seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki.
- 3) Keinginan untuk dapat memiliki benda yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 4) Keinginan untuk mendapat penghargaan.
- 5) Keinginan untuk mendapatkan pengakuan, Keinginan untuk dapat memiliki kekuasaan.

b. Faktor-faktor Ekstern

Faktor ekstern tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern antara lain:

- 1) Kondisi lingkungan kerja.
- 2) Kompensasi yang memadai.
- 3) Supervise yang baik.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan.
- 5) Status dan tanggung jawab.
- 6) Peraturan yang fleksibel

Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019: 56-57) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan

maupun antar para bawahan sendiri. Jenis-jenis lingkungan kerja (Enny, 2019:58-59) antara lain:

a. Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) dan Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Kinerja Pegawai

Kinerja yang optimal merupakan kinerja pegawai yang baik, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Kristianti, dkk. 2021). Menurut Indrasari (2017:50) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja adalah setiap individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan instansi. Menurut Huseno (2016:85-88) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para pegawainya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan pengambilan sampelnya yang dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, lalu dianalisis secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:8). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu kuisioner.

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun. Sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun yang berjumlah 60 sampel pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *sampling aksidental*. Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2018:96).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20392543
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.163
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		1.266
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081

Sumber : Data Primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel di atas hasil uji SPSS menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.081 lebih besar dari $\alpha=0.05$, artinya variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolonieritas

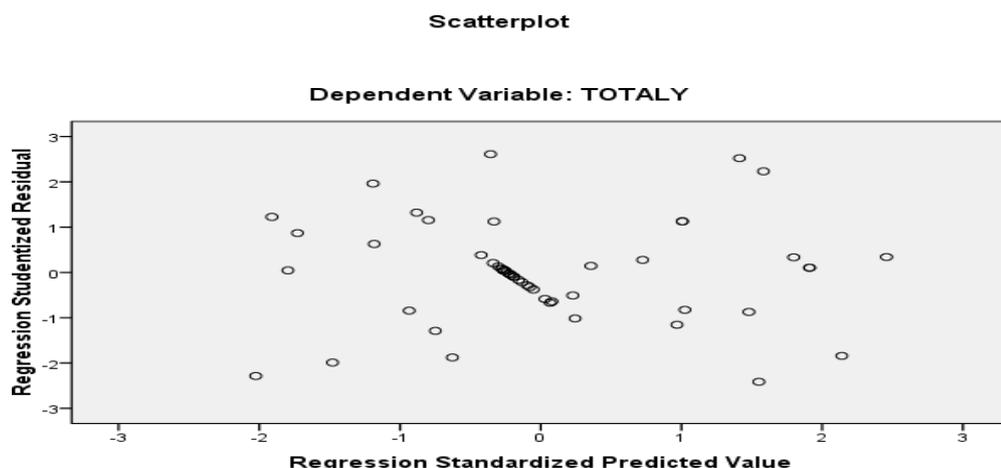
Model		Collinearity Statistics		
		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.622		
	Kompetensi	.809	.310	3.224
	Kepemimpinan	-.149	.191	5.235
	Motivasi	.084	.269	3.712
	LingKerja	.945	.272	3.675

Sumber : Data Primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kompetensi hasil uji VIF $3.224 < 10$ dan nilai tolerance $0.310 > 0.1$, variabel kepemimpinan nilai VIF $5.235 < 10$ dan tolerance $0.191 > 0.1$, variabel motivasi nilai VIF $3.712 < 10$ dan tolerance $0.269 > 0.1$, dan variabel lingkungan kerja nilai VIF $3.675 < 10$ dan tolerance $0.272 > 0.1$, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji heterokedastisitas.



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar di bawah maupun diatas angka 0 padzumbu Z. hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.622	4.135		.151	.881
	Kompetensi	.809	.389	.219	2.078	.042
	Kepemimpinan	-.149	.181	-.110	-.821	.415
	Motivasi	.084	.214	.044	.393	.696
	LingKerja	.945	.132	.803	7.136	.000

Sumber : Data Primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil model persamaan regresi linier dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0.622 + 0.809X_1 + (0.149)X_2 + 0.084X_3 + 0.945X_4 + e$$

Dijelaskan bahwa koefisien regresi (b) beta (X_1) sebesar 0.809, bertanda positif artinya semakin baik kompetensi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Koefisien regresi (b) beta (X_2) sebesar (0.149), bertanda negatif artinya baik atau tidaknya kepemimpinan pada DLH tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Koefisien regresi (b) beta (X_3) sebesar 0.084, bertanda positif artinya semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai juga semakin baik. Koefisien regresi (b) beta (X_4) sebesar 0.945, bertanda positif artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga semakin baik.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.900 ^a	.810	.796	2.28266	1.684
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan, Motivasi, LingKerja					
b. Dependent Variable: KinerjaPegawai					

Sumber : Data Primer diolah, 2022.

Pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0.796. artinya bahwa ketiga variabel bebas yaitu kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 79.6%, sedangkan 20.4% lainnya dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Parsial

Tabel 5 Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.622	4.135		.151	.881
	Kompetensi	.809	.389	.219	2.078	.042
	Kepemimpinan	-.149	.181	-.110	-.821	.415
	Motivasi	.084	.214	.044	.393	.696
	LingKerja	.945	.132	.803	7.136	.000

Sumber : Data Primer diolah, 2022.

Hasil uji parsial dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau satu persatu variabel. Berdasarkan hasil pengujian tabel 5 menunjukkan hasil variabel kompetensi yaitu nilai t hitung 2.078 lebih besar dari t tabel= 1.67303 dengan signifikan $0.042 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji parsial variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar (0.821) lebih kecil dari t tabel 1.67303 dengan signifikan $0.415 > 0.05$. Artinya variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji parsial motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 0.393 lebih kecil dari t tabel 1.67303 dengan nilai signifikan $0.696 > 0.05$. Artinya variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji parsial variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 7.136 lebih besar dari t tabel 1.67303 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Antara Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di DLH Kota Madiun

Kompetensi sebagai salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja seseorang. Kinerja pegawai menjadi sesuatu yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena kinerja pegawai merupakan sumbangan dari tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi. Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil pengujian variabel kompetensi yaitu nilai t hitung 2.078 lebih besar dari t tabel = 1.67303 dengan signifikan $0.042 < 0.05$, artinya H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompetensi seorang pegawai semakin baik, maka kinerja pegawai tersebut juga semakin meningkat, yang mana antara kompetensi dan kinerja pegawai saling mempengaruhi. Hal ini sesuai survei hasil kuisisioner bahwa adanya peningkatan kompetensi pegawai di Dinas Lingkungan Hidup sangat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai DLH sesuai dalam UU No. 13 Pasal 1 Ayat 10 Tahun 2003 bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam organisasi pemerintah, tujuan organisasi dapat tercapai apabila orang atau sekelompok orang didalamnya berperan aktif dan mempunyai kinerja yang positif dari pegawainya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh, Mulia dan Saputra (2021), Prayitno, dkk (2020), Rizal, dkk (2021), Syah, dkk (2021) dan Tumanggor dan Girsang (2021) yang mana kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan menolak penelitian Hidayat (2021) kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di DLH Kota Madiun

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penentu dari kinerja pegawai. Pemimpin di dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dan tujuan dari suatu organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan untuk mampu mempengaruhi pegawainya sesuai dengan apa yang diperintahkan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Hasil pengujian variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar (0.821) lebih kecil dari t tabel 1.67303 dengan signifikan $0.415 > 0.05$, maka H_2 ditolak. Hal tersebut disimpulkan baik buruknya sikap kepemimpinan seorang pemimpin tidak mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal ini dimaksudnya kinerja pegawai baik atau tidaknya tergantung dari setiap individu masing-masing.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Huseno (2016:4) kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan dan mengarahkan orang-orang dalam rangka kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan kepemimpinan dalam organisasi tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi didalamnya terdapat sikap kerja pemimpin dalam memberikan motivasi dan mengendalikan bagaimana tercapainya tujuan organisasi. Namun, hal tersebut tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja masing-masing pegawai. Seorang pimpinan dikatakan berhasil dalam menggerakkan orang lain tergantung pada kewibawaannya, dapat menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Purwanto, dkk (2020) kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan menolak penelitian Athar (2020), Muizu, dkk (2019), Pasaribu (2021), Seniwati, dkk (2022) dan Sinambela dan Lestari (2022) kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di DLH Kota Madiun

Motivasi seringkali dikatakan menjadi kunci kinerja kerja. Kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan persepsi peran positif yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu memberikan motivasi Sumber Daya Manusia yang terlingkup dalam suatu organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk mendorong prestasi kerja atau kinerja pegawai. Motivasi merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan dalam organisasi.

Hasil uji parsial motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 0.393 lebih kecil dari t tabel 1.67303 dengan nilai signifikan $0.696 > 0.05$, artinya H_3 ditolak. Berdasarkan hasil dapat disimpulkan ada tidaknya motivasi dari pemimpin dan rekan kerja tidak akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Hasil pengujian sesuai hasil survei bahwa kinerja pegawai DLH tidak terpengaruh dari motivasi pemimpin atau pegawai lainnya, masing-masing pegawai mempunyai kemampuan sendiri sehingga kinerjanya baik.

Hasil penelitian ini mendukung Pasaribu (2021) motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan menolak penelitian oleh Mulia dan Saputra (2021), Kristianti, dkk (2021), Prayitno, dkk (2020), Pudjiati dan Yusuf (2021), Simanjuntak (2020), dan Syah, dkk (2021) memberikan hasil motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di DLH Kota Madiun

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai nyaman dengan lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena dapat menimbulkan kepuasan bagi karyawan sehingga pegawai merasa betah dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil uji parsial variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 7.136 lebih besar dari t tabel 1.67303 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, artinya H_4 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian sesuai dengan hasil survei bahwa kinerja pegawai DLH sangat terpengaruh oleh keadaan dan situasi lingkungan kerja. Hasil penelitian sesuai dengan teori oleh Farida dan Hartono (2016:10) bahwa lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya. Menurut Pasaribu (2021) lingkungan kerja yang baik akan menciptakan pegawai yang memiliki kinerja tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena dapat menimbulkan kepuasan bagi karyawan sehingga karyawan merasa betah dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian ini mendukung penelitian oleh Athar (2020), Badrianto, dkk (2022), Marbun dan Jufrizen (2022), Mulia dan Saputra (2020), Pasaribu (2021), Pudjiati dan Yusuf (2021), dan Sinambela dan Lestari (2022) lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan menolak penelitian Hasibuan dan Hasibuan (2021) lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun, maka berikut dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan:

1. Kompetensi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai DLH Kota Madiun, H₁ diterima.
2. Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai DLH Kota Madiun, H₂ ditolak.
3. Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai DLH Kota Madiun, H₃ ditolak.
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai DLH Kota Madiun, H₄ diterima.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dijabarkan dan keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian disebabkan keterbatasannya waktu dan efek covid 19 maka *social distancing*, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk mempertahankan kinerja pegawai dan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja pegawai supaya tujuan dari organisasi dapat dicapai dengan mudah.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan para peneliti dapat menambahkan objek penelitian maupun jumlah sampel yang digunakan supaya penelitian mendapat cakupan yang lebih luas serta hasilnya dapat dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pengajar. *Jurnal Economia Vol 9 No.2*
- Asnawi, Melan Angriani. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: CV Athra Samudra.
- Athar, Handry Sudiarta. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Vol.5 No.1*.

- Badrianto, Ekhsan dan Mulyati. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol.5 No.1*.
- Chanigo, Aspizain. 2017 *pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendekia
- Farida dan Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Unpo Press: Ponorogo.
- Ghozali, Imam. 2017. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan dan Hasibuan. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Logistik Asia Batam. *Jurnal Bening Vol.8 No.1*.
- Hidayat, Rahmat. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretaris Dan Manajemen Vol.5 No.1*.
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai*. Malang: Media Nusa Creative. <https://rri.co.id/madiun/daerah/916303/asn-dlh-terlibatkorupsipengelolaansampah-di-tpa-winongo-tetap-berjalan>.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomesia Pustaka.
- Kristianti, Affandi, Nurjaya, Sunarsi dan Rozi. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Perkusi Vol.1 No.1*.
- Marbun dan Jufrizen. 2022. Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol.5 No.1*.
- Muizu, Kaltum dan Sule. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia Vol.2 No.1*.
- Mulia dan Saputra. 2021. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal JIEE Vol.01 No.01*.
- Pasaribu, Junaidi Amanda. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. *Judicious Journal Of Management Vol.2 Issue 01*.
- Posumo, Christilia O. 2013. Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Emba Vol.1 No.4*, Hal 646-656.
- Prayitno, Mawung dan Syamsudin. 2020. Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Of Environment and Mangement E-ISSN 2722-6722*.

- Pudjiati dan Yusuf. 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan. *Jurnal Geo Ekonomi Vol.12 No.02*.
- Purnami dan Purwadi. 2011. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol.12 No.1*.
- Purwanto, Pramnono, Asbari, Senjaya, Hadi dan Andriyani. 2020. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *Journal Education Psikology and Conseling Vol.2 No.1*.
- Rizal, Zamzam Dan Marnisah. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro) Vol.2 No. 1*. <https://doi.org/10.35908/ijmpro>.
- Sihaloho, Ferdinan. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. *Niagawan Vol.10 No.2*.
- Simanjuntak, Putra Arif. 2020. Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen Vol.2 No.1*.
- Sinambela dan Lestari 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan Vol.10 Issue 1 Page 178-190*.
- Semiwati, Sudarno dan Fatmasari. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus IV Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. *Aksara Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal Vol.8 Issue 1*.
- Siyoto dan Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Sleman: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Surahman, Rachmat dan Supardi. 2016. *Metodologi Penelitian*.
- Syah, Marnisah Dan Zamzam. 2021. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro) Vol.2 No. 1*. <https://doi.org/10.35908/ijmpro>.
- Tsauri, Sofyan. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jember: STAIN Jember Press.
- Tumanggong Dan Girsang. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ekonomi USI Vol.3 No.1*.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- Widiastuti, Ika. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah WIDYA Vol.4 No.2*.
- Widodo, Tri. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga).. *Among Makarti Vo.3 No.5*.
- Winanti, Marlina Budhiningtias. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT.Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah Unikom Vol.7 No,2*