

Artikel Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng

Putranto Dwi Hanifan^{a)}, Fereshti Nurdiana Dihan

*Department of Management, Faculty of Business and Economics
Universitas Islam Indonesia, Sleman, Special Region of Yogyakarta
Indonesia*

^{a)}Corresponding author: 19311152@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata (PUDOW) Taman Kyai Langgeng menggunakan metode sensus dengan jumlah 96 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan skala *likert* 1-5. Analisis data menggunakan metode kuantitatif SEM-PLS dengan bantuan Smart-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kompetensi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, kompetensi, kinerja karyawan, disiplin kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada sumber daya yang terkait dengan tenaga kerja atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM mencakup berbagai aspek terkait dengan tenaga kerja, termasuk kualifikasi, pengalaman, keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. SDM juga mencakup proses manajemen dan pengelolaan tenaga kerja di dalam perusahaan, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen kerja, dan penggajian karyawan. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkualitas, terampil, dan produktif yang dapat membantu mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang terkait manajemen, layaknya seperti manajemen keuangan dan lain-lain. MSDM adalah



merencanakan, mengelola, mengarahkan, serta mengatur berbagai proses terkait karyawan, mulai dari pengembangan, pemberian kompensasi, pengadaan, integrasi, hingga pemeliharaan karyawan. Hal ini dilakukan agar tujuan individu karyawan, organisasi atau perusahaan, dan juga masyarakat dapat tercapai. MSDM keberadaannya sangat penting bagi perusahaan ketika mengelola, mengatur, dan memanfaatkan SDM yang dimiliki agar dapat berfungsi dengan efisien serta produktif guna mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya (Sedarmayanti, 2001). Pada lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Hakikatnya lingkungan kerja menjadi salah satu unsur terpenting dalam dunia kerja, hal ini lantaran dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif suatu jenis perusahaan atau lembaga dalam sistem sosial pemerintahan akan mendapatkan adil yang maksimal dari rencana-rencana yang telah dilakukan.

Selain lingkungan kerja, erat kaitannya sumber daya manusia dengan kompetensi karyawan atau kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap (Edison, Anwar dan Komariyah, 2016). Arti kompetensi merupakan sebuah kemampuan yang lebih dimiliki oleh seseorang dalam bidang tertentu, baik kemampuan intelektual, fisik, *soft skill*, ataupun *hard skill*. Apabila ditinjau dari segi etimologi arti kompetensi merupakan istilah yang berasal dari Bahasa Inggris "*competency*" yang memiliki arti kecakapan atau kemampuan (Echols dan Shadily, 2003). Di sebutkan pula dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 menerangkan mengenai kompetensi, yaitu sesuatu yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan, hal tersebut mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang sesuai dengan standar (Soekarnoputri, 2003).

Salah satu bagian yang tidak dapat terpisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan yaitu kinerja karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan tentu sangat memperhatikan kinerja para sumber daya manusia untuk menentukan penilaian dalam suatu target yang telah ditentukan. Hal ini berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan dalam mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Jika kinerja karyawan dinilai baik, maka karyawan tersebut berhak untuk mendapatkan apresiasi atau *reward* dalam bentuk lainnya dari perusahaan. Sebab, pada saat yang bersamaan para karyawan pun juga memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka di masa yang akan datang. Sehingga untuk mencapai hasil kinerja karyawan yang optimal, tentu harus memiliki perilaku kerja yaitu disiplin kerja yang tinggi.

Adanya keterlibatan dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan dampak suasana kerja yang baik. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Sinambela (2016) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukurangn disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut mewujudkan tujuannya. Sehingga kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini dilakukan terhadap

karyawan Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata (PUDOW) Taman Kyai Langgeng. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Landasan Teori

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Seperti yang diungkapkan oleh Sunyoto (2015) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sementara itu menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Dengan kata lain, contoh konkret dari pengondisian lingkungan kerja yang baik adalah dengan memastikan udara segar menggunakan perangkat AC, memasang lampu yang cukup terang, dan sebagainya. Indikator ini terutama sangat berkaitan dengan kesahihan evaluasi yang akan dilakukan, seperti pada evaluasi untuk memastikan bahwa lingkungan kerja telah tersedia dengan baik dan dapat memberikan pengaruh positif pada pekerja.

Menurut Afandi (2018) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Pencahayaan, atau cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
- b) Warna menjadi salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
- c) Udara sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
- d) Suara untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Kompetensi

Kompetensi sendiri berasal dari bahasa Inggris, yaitu "*competence*" atau "*competency*" yang berarti kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Pengertian kompetensi adalah gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan atribut kepribadian seseorang sehingga meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasinya. Selain itu kompetensi juga berarti adalah kapasitas yang ada pada seseorang dan bisa membuat orang tersebut mampu untuk memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif "*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or*

superior performance in a job or situation” (Spencer Jr. dan Spencer, 1993). Sedangkan menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Soekarnoputri, 2003). Berdasarkan definisi ini, maka beberapa hal penting yang terkait dengan kompetensi diantaranya adalah pengetahuan, sikap, pemahaman, nilai, bakat atau kemampuan, dan minat. Indikator kompetensi terbagi menjadi lima menurut Noor (2021) yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan, sikap, minat.

Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dan Primasari (2019) menjelaskan tentang kinerja pegawai atau karyawan bahwa kinerja merupakan pekerjaan suatu kelompok atau dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan kekuasaan masing-masing, namun saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang tidak melanggar moral, hukum, ataupun etika (Prawirosentono dan Primasari, 2019). Sedangkan menurut Mangkunegara (2021) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021).

(Sedarmayanti, 2001, 2017) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu kualitas kerja (*quality of work*), ketetapan waktu (*pomptnees*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*), komunikasi (*communication*).

Disiplin Kerja

Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut (Ramon, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Namun menurut Muhyadin (2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011) menyebutkan bahwa indikator-indikator mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- b) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Suryadi dan Yusuf (2022) menunjukkan hasil positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sihalohe dan Siregar (2020) pada karyawan PT. Super Stia Sagita Medan juga menunjukkan lingkungan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu, penulis mengemukakan hipotesis yaitu:

H₁: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Krisnawati (2020) dalam penelitiannya menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kompetensi kerja berpengaruh pada positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Soetrisno dan Gilang (2018) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu tersebut, penulis mengemukakan hipotesis yaitu:

H₂: Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Aprianti (2020) menunjukkan hasil yang positif antara pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Kemudian penelitian dari Herawati dan Ranteallo (2019) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja. Dari penelitian terdahulu tersebut, penulis mengemukakan hipotesis yaitu:

H₃: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja

Syamsidar, Hakim dan Malik (2021) dalam penelitiannya menunjukkan pengaruh positif antara hubungan kompetensi terhadap disiplin kerja. Penelitian dari Alam, Tamsah dan Ilyas (2019) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap disiplin kerja pada pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Dari penelitian terdahulu tersebut, penulis mengemukakan hipotesis yaitu:

H₄: Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Pratama (2022) menunjukkan hasil dari variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Aniasari dan Wulansari (2021) menunjukkan hasil pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian dari Muslimat dan Wahid (2021) juga menunjukkan hasil positif dan signifikan pada karyawan PT. POS Indonesia Kantor Cipondoh. Dari penelitian terdahulu tersebut, penulis mengemukakan hipotesis yaitu:

H₅: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Penelitian yang dilakukan Syahrin (2018) pada PT. Ayu Indah Tour and Travel Lamongan menunjukkan hasil penelitian bahwa tidak terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Susanti dan Mardika (2021) pada karyawan PT. Sat Nusapersada Tbk hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja

dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu tersebut, penulis mengemukakan hipotesis yaitu:

H₆: *Diduga disiplin kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.*

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Penelitian Putri (2021) pada PT ASL Shipyard Indonesia menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ASL Shipyard Indonesia. Sedangkan penelitian dari Ansar (2021) pada PT. Maharani Syam Group Sorowako hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Sitompul, Ali dan Rialmi (2021) dapat diketahui dan dibuktikan secara statistik bahwa kompetensi dan disiplin kerja pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian Republik Indonesia memiliki pengaruh positif yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja yang dihasilkan. Dari penelitian terdahulu tersebut, penulis mengemukakan hipotesis yaitu:

H₇: *Diduga disiplin kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.*

METODE

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata (PUDOW) Taman Kyai Langgeng dengan menggunakan metode sensus dengan jumlah 96 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan skala *likert* 1-5. Analisis data menggunakan metode kuantitatif SEM-PLS dengan bantuan Smart-PLS.

Data yang didapat akan dianalisis menggunakan metode *structural equation model* (SEM) dan *partial least square* (PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS. Model pengukuran yang digunakan adalah analisis *outer model* dan *inner model*. *Outer model* atau model pengukuran yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas terdiri dari *convergent validity* dan *discriminant validity*. Sedangkan uji reliabilitas terdiri dari *composite reliability*. *Inner model* atau model struktural terdiri dari *R-Square* dan *bootstrapping* untuk uji hipotesis.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Demographic variables	N	%
<i>Jenis Kelamin</i>		
Laki-laki	80	83,3
Perempuan	16	16,7
<i>Usia Responden</i>		
20-25 Tahun	11	11,5
26-30 Tahun	22	22,9
31-35 Tahun	29	30,2
Lebih dari 35 Tahun	34	35,4
<i>Pendidikan Terakhir</i>		
SMA/SLTA	23	24,0
Diploma	41	42,7

Demographic variables	N	%
Sarjana (S1)	32	33,3
<i>Lama Bekerja</i>		
Kurang dari 3 Tahun	7	7,3
3-5 Tahun	44	45,8
6-10 Tahun	38	39,6
Lebih dari 10 Tahun	7	7,3

Sumber: Olah Data (2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Convergent Validity

Convergent validity bertujuan untuk menguji masing-masing konstruk yang dapat diukur menggunakan *outer loading* dan *average variance extracted (AVE)* sebagai parameter. Efektifitas validitas konvergensi dapat dilihat dari nilai *loading factor*. Indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang sangat baik jika memiliki *outer loading* diatas 0,70 dan ketika *average variance extracted (AVE)* adalah 0,50 atau lebih tinggi (Hair Jr *et al.*, 2021). Tabel 2 merupakan hasil pengujian validitas konvergensi berdasarkan nilai *loading factor* setiap item dari masing-masing indikator dalam penelitian.

Tabel 2. *Outer Loading*

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Kompetensi	Lingkungan Kerja
A1.1				0,710
A1.2				0,737
A2.1				0,747
A2.2				0,778
A3.1				0,742
A3.2				0,759
A3.3				0,778
A4.1				0,732
A4.2				0,779
B1.1			0,752	
B1.2			0,700	
B2.1			0,797	
B2.2			0,777	
B3.1			0,707	
B3.2			0,703	
B4.1			0,736	
B4.2			0,796	
B5.1			0,758	
B5.2			0,792	
B5.3			0,726	
C1.1		0,725		

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Kompetensi	Lingkungan Kerja
C1.2		0,710		
C1.3		0,792		
C2.1		0,701		
C2.2		0,717		
C3.1		0,705		
C3.2		0,726		
C4.1		0,767		
C4.2		0,771		
C5.1		0,707		
C5.2		0,724		
C5.3		0,762		
D1.1	0,765			
D1.2	0,798			
D2.1	0,702			
D2.2	0,780			
D3.1	0,752			
D3.2	0,762			
D4.1	0,792			
D4.2	0,784			

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa *indicator* dikatakan mempunyai reliabilitas yang sangat baik jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan *loading factor* memiliki nilai *loading factor* 0,50; sampai dengan 0,70 pada tiap masing-masing *indicator* variabel-nya yang artinya model masih dapat dipertahankan dalam tahap pengembangan dengan melihat hasil nilai AVE.

Discriminant Validity

Discriminant validity mewakili sejauh mana konstruk secara empiris berbeda dari konstruk lain atau dengan kata lain konstruk mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Dalam penelitian Hair Jr *et al.* (2021) menyebutkan bahwa salah satu metode untuk meniki adanya validitas diskriminan adalah dengan menggunakan kriteria *fornell dan larcker*. Untuk menguji persyaratan ini, nilai AVE setiap konstruk harus lebih tinggi dari korelasi kuadrat tertinggi dengan konstruk lainnya. Berikut tabel *fornell-larcker criterion*:

Tabel 3. Fornell-Larcker Criterion

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Kompetensi	Lingkungan Kerja
Disiplin Kerja	0,523			
Kinerja Karyawan	0,483	0,542		
Kompetensi	0,106	0,049	0,505	
Lingkungan Kerja	0,293	0,007	0,116	0,505

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 3 bahwa menunjukkan nilai AVE setiap variabel lebih tinggi daripada nilai korelasi *variable* tersebut terhadap *variable* lainnya, artinya dapat dikatakan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik. Validitas

konvergensi dikatakan efektif sebab terdapat nilai *outer loading* di atas 0,07 dan *average variance extracted* (AVE) adalah 0,50 atau lebih tinggi.

Composite Reliability

Konstruk yang memiliki *composite reliability* lebih dari 0,7 dan *cornbach's alpha* di atas 0,6 maka dikatakan reliabel (Hair Jr *et al.*, 2021). Berikut tabel hasil nilai *composite reability* dan *cornbach's alpha* sebagai berikut:

Tabel 4. *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>
Disiplin Kerja	0,714	0,715	0,733
Kinerja Karyawan	0,699	0,700	0,719
Kompetensi	0,715	0,716	0,735
Lingkungan Kerja	0,700	0,701	0,717

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel terbanyak dalam penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,7 dan *cornbach's alpha* diatas 0,6 artinya seluruh variabel yang diuji valid dan reliabel serta dapat dilanjutkan untuk pengujian model struktural.

Inner Model

R Square

Nilai *R-Square* digunakan sebagai penilaian koefisien determinasi, dimana nilai yang dihasilkan menunjukkan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Ketika nilai *R-Square* mendekati angka 1, maka kemampuan variabel independent dalam memberikan penjelasan mengenai variabel dependen dapat dikatakan semakin baik, sedangkan apabila mendekati angka 0, maka arti sebaliknya. Berikut tabel hasil *R-Square*.

Tabel 5. *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Disiplin Kerja</i>	0,096	0,077
<i>Kinerja Karyawan</i>	0,541	0,510

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa nilai *R Square* untuk variabel disiplin kerja yaitu 0,096 yang menjelaskan bahwa presentase besarnya disiplin kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kompetensi adalah 9,6% dan sisanya yang sebesar 90,4% dipengaruhi variabel di luar dari penelitian ini. Sedangkan nilai *R Square* sebesar 0,541 pada variabel kinerja karyawan yang berarti bahwa kemampuan model pada variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 54,1% dan sisanya yang sebesar 45,9% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Koefisien Jalur

Pengujian hipotesis dilakukan terhadap antar variabel dapat diketahui melalui *output inner model* terhadap proses *bootstrapping* pada software SmartPLS yang dilihat pada bagian tabel *path coefficient*. Sehingga akan dievaluasi menggunakan nilai dari *t-statistic*. Apabila nilai *t-statistic* lebih dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05 dengan tingkat signifikansi 5%, maka item pengukuran dianggap penting dan dapat dilihat pengaruh positif atau negatif antar variabel. Tabel 6 adalah hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 6. *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O O/STDEV)	P-Values	Kesimpulan
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,773	0,536	0,605	2,004	0,031*	H1 Didukung
Kompetensi → Kinerja Karyawan	0,680	0,504	0,663	3,625	0,043*	H2 Didukung
Lingkungan Kerja → Disiplin Kerja	0,220	0,014	0,170	0,713	0,680	H3 Tidak Didukung
Kompetensi → Disiplin Kerja	0,532	0,507	0,738	2,226	0,022*	H4 Didukung
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,315	0,036	0,181	0,589	0,773	H5 Tidak Didukung

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Keterangan: * = signifikan < 0,05

Uji hipotesis mediasi dilakukan terhadap variabel perantara dapat diketahui melalui *output inner model* melalui proses *bootstrapping* pada software SmartPLS yang dilihat pada bagian tabel *specific indirect effect*. Sehingga akan dievaluasi melalui nilai *t-statistik*. Apabila nilai *t-statistics* lebih dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05 dengan tingkat signifikansi 5%, maka item pengukuran dianggap penting dan dapat dilihat pengaruh positif atau negatif antar variabel. Berikut hasil pengujian hipotesis mediasi dalam penelitian ini:

Tabel 7. *Specific Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O O/STDEV)	P-Values	Kesimpulan
Lingkungan Kerja → Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,021	0,002	0,038	0,951	0,554	H6 Tidak Didukung
Kompetensi → Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,060	0,003	0,052	1,150	0,250	H7 Tidak Didukung

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai *p-values* yaitu $0,031 < 0,05$ dan *t-statistic* yaitu $2,004 > 1,96$. Sehingga, berdasarkan hasil perhitungan hipotesis kesatu (H1) adalah didukung. Hasil penelitian ini selaras dengan Sihaloho dan Siregar (2020) pada karyawan PT. Super Stia Sagita Medan yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai *p-values* yaitu $0,043 < 0,05$ dan *t-statistic* yaitu $3,625 > 1,96$. Sehingga, berdasarkan hasil perhitungan hipotesis kedua (H2) adalah didukung. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Krisnawati (2020) dalam hubungan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di PT Sapta Prima Cargo, hasil dari penelitian tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai *p-values* yaitu $0,680 > 0,05$ dan *t-statistic* yaitu $0,713 < 1,96$. Sehingga, berdasarkan perhitungan hipotesis ketiga (H3) adalah tidak didukung. Hasil hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian Putra dan Aprianti (2020) yang menunjukkan hasil yang positif antara pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai *p-values* yaitu $0,022 < 0,05$ dan *t-statistic* yaitu $2,226 > 1,96$. Sehingga, berdasarkan perhitungan hipotesis keempat (H4) adalah didukung. Hasil ini sejalan dengan Penelitian dari Alam, Tamsah dan Ilyas (2019) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap disiplin kerja pada pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai *p-values* yaitu $0,773 > 0,05$ dan *t-statistic* yaitu $0,589 < 1,96$. Sehingga, berdasarkan perhitungan hipotesis kelima (H5) adalah tidak didukung. Namun hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Muslimat dan Wahid (2021) yang menunjukkan hasil positif dan signifikan pada karyawan PT. POS Indonesia Kantor Cipondoh.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Disiplin Kerja

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai *p-values* yaitu $0,554 > 0,05$ dan *t-statistic* yaitu $0,951 < 1,96$. Sehingga, berdasarkan perhitungan hipotesis keenam (H6) adalah tidak didukung. Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahrin (2018) bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Lamongan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Disiplin Kerja

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memediasi hubungan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai *p-values* yaitu $0,250 > 0,05$ dan *t-statistic* yaitu $1,150 < 1,96$. Sehingga, berdasarkan perhitungan hipotesis ketujuh (H7) adalah tidak didukung. Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) yang menemukan secara signifikan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. ASL Shipyard Indonesia.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan atau kendala selama penelitian dilakukan adalah dalam pengumpulan data. Perusahaan meminta pembagian kuesioner secara manual satu per satu kepada setiap karyawannya. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan menilai karyawannya akan kesusahan mengisi kuesioner jika kuesioner dibagikan secara digital. Sehingga peneliti diharuskan berkeliling menemui satu per satu karyawan untuk mengisi kuesioner tersebut. Proses pengumpulan data ini pun juga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menemui tiap karyawannya.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Dari hasil yang didapatkan, penelitian akan memberikan implikasi pada manajerial atau saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan simpulan adalah perusahaan sebaiknya meningkatkan fasilitas yang ramah pada lingkungan kerja untuk karyawan agar mampu berkompetisi khususnya terhadap disiplin kerja, sehingga mendorong karyawan dapat konsisten waktu dalam bekerja. Perusahaan dapat memberikan otonomi secara bertahap yang memungkinkan karyawan untuk lebih bertanggung jawab atas bagaimana mereka disiplin atas pekerjaan mereka sendiri. Dengan demikian karyawan diharapkan melihat dampak positif pada lingkungan tempat bekerja terhadap perusahaan.

Perusahaan sebaiknya memperhatikan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan dengan memperhatikan kinerja karyawan pada perusahaan. Perusahaan juga sebaiknya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh promosi sebagai bentuk kompetensi yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan dengan memperhatikan inisiatif yang dimiliki karyawan serta tingkat kesalahan kerja. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat ditemukan jika adanya pekerjaan yang tidak diselesaikan berdasarkan dengan ketentuan. Perusahaan juga perlu membangun lingkungan pekerjaan yang lebih baik atau mengarahkan aspek-aspek yang

ada pada diri individu, sehingga harapannya karyawan memiliki lingkungan kerja yang disiplin mempengaruhi hasil kinerja kerjanya.

Perusahaan perlu optimal dalam melakukan tindakan refleksi dan evaluasi terhadap kompetensi secara terus menerus. Secara keseluruhan untuk meningkatkan kompetensi karyawan perusahaan dapat melakukan kegiatan menghabiskan waktu bersama karyawan dengan aktivitas keterampilan baru, sehingga memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan masalah secara kreatif dalam setiap hambatan pekerjaan. Dengan demikian perusahaan mampu mencapai visi dan misi perusahaan didasari oleh pengendalian aspek-aspek disiplin kerja dalam menyelesaikan kompetensi pada kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya juga perlu memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan secara berkala terhadap karyawan khususnya dalam memberikan kesempatan dan pengembangan untuk memaksimalkan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, sehingga mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Perusahaan sebaiknya memberikan tugas yang bervariasi dan kepercayaan kepada karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk mendorong karyawan lebih berkembang. Dengan demikian karyawan diharapkan mampu bertahan dan loyal terhadap perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dari pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan; (2) kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan; (3) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja; (4) kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja; (5) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (6) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja; (7) kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alam, S., Tamsah, H. dan Ilyas, G.B. (2019) "PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN KERJA PEGAWAI POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR," *Jurnal Mirai Management*, 4(1), hal. 17–42. Tersedia pada: <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/363>.
- Aniasari, Y. dan Wulansari, R. (2021) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo," *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), hal. 139–144. Tersedia pada: <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11027>.
- Ansar, I. (2021) *PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAHARANI SYAM GROUP SOROWAKO*. Universitas Muhammadiyah Palopo. Tersedia pada: <http://repository.umpalopo.ac.id/1833/>.
- Echols, J.M. dan Shadily, H. (2003) *Kamus Inggris - Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Edison, E., Anwar, Y. dan Komariyah, I. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hair Jr, J.F. *et al.* (2021) *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 3 ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc. Tersedia pada: <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/a-primer-on-partial-least-squares-structural-equation-modeling-pls-sem/book270548>.
- Herawati, N. dan Ranteallo, A.T. (2019) “ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. RPJ,” *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 4(2), hal. 27–41. Tersedia pada: <http://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/563>.
- Krisnawati, N.K.D. (2020) *PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAPTA PRIMA CARGO*. Universitas Pendidikan Ganesha. Tersedia pada: <https://repo.undiksha.ac.id/4523/>.
- Mangkunegara, A.P. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhyadin, F.H. (2019) *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Studi pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta*. Universitas Sanata Dharma. Tersedia pada: <https://repository.usd.ac.id/33507/>.
- Muslimat, A. dan Wahid, H.A. (2021) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh,” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), hal. 120–127. Tersedia pada: <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSMDM/article/view/9281>.
- Noor, H.M.T. (2021) *Monograf Motivasi dan Kompetensi Kinerja Karyawan pada PT Penascop Maritim Indonesia*. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka. Tersedia pada: <https://rivierapublishing.id/blog/wp-content/uploads/2023/08/Buku-Monograf-Dr.-H.-M.-Thamrin-Noor-MM.pdf>.
- Pratama, C. (2022) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu*. Universitas Islam Riau. Tersedia pada: <https://repository.uir.ac.id/16470/>.
- Prawirosentono, S. dan Primasari, D. (2019) *Manajemen Sumberdaya Manusia Kinerja, Motivasi & Etos Kerja Karyawan: Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia & Industri 4.0 Digital*. 4 ed. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Putra, A. dan Aprianti, K. (2020) “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI CAMAT LAMBITU KABUPATEN BIMA,” *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1), hal. 19–27. Tersedia pada: <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/184>.
- Putri, R.S. (2021) *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ASL Shipyard Indonesia*. Universitas Putera Batam. Tersedia pada: <http://repository.upbatam.ac.id/941/>.
- Sedarmayanti (2001) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sihaloho, R.D. dan Siregar, H. (2020) “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN,” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), hal. 273–281. Tersedia pada: <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413>.
- Sinambela, L.P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sitompul, S.N., Ali, S. dan Rialmi, Z. (2021) “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI,” in *Prosiding KORELASI*. Jakarta Selatan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, hal. 918–928. Tersedia pada: <https://conference.upnvj.ac.id/index.php/korelasi/article/view/1202>.
- Soekarnoputri, M. (2003) *Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Indonesia: JDIIH BPK RI Database Peraturan. Tersedia pada: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>.
- Soetrisno, A.P. dan Gilang, A. (2018) “PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung),” *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), hal. 61–76. Tersedia pada: <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/jurisma/article/view/998>.
- Spencer Jr., L.M. dan Spencer, S.M. (1993) *Competence at Work: Models for Superior Performance*. 1 ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sumadhinata, Y.E. (2018) “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON EDUKATIF DI SALAH SATU UNIVERSITAS SWASTA DI BANDUNG,” in *SCA Proceeding of International Conference Sustainable Competitive Advantage*. Purwokerto: Fakultas Ekonomi & Bisnis UNSOED. Tersedia pada: <https://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/1218>.
- Sunyoto, D. (2015) *Penelitian Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Jakarta: Buku Seru.
- Suryadi, I. dan Yusuf, S. (2022) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi di Jakarta,” *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), hal. 223–229. Tersedia pada: <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/17123>.
- Susanti, S. dan Mardika, N.H. (2021) “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAT NUSAPERSADA TBK,” *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(3), hal. 1–10. Tersedia pada: https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066.
- Sutrisno, E. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahrin, A. (2018) *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening: Studi kasus pada PT. Ayu Indah Tour and Travel Lamongan*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Tersedia pada: <http://etheses.uin-malang.ac.id/10363/>.
- Syamsidar, S., Hakim, L. dan Malik, I. (2021) “Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin

Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang,”
Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP), 2(1), hal. 126–139. Tersedia
pada: <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/3772>.