



Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja dan Kompetensi Dinas Sosial kabupaten Bangkalan

Nurus Syarifah¹, Raden Mas Mochammad Wispandono^{2*}

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo

Madura

INFO ARTIKEL

Abstract

Keywords:

Work Environment,
Competence and Employee
Performance

Social Service of Bangkalan Regency is a government agency engaged in community service that has an important contribution to Bangkalan community in terms of service. In its application, in an institutional office, the existence of work environment can affect employees, both directly and indirectly, for a person or group of people in carrying out activities. This study aimed at determining the Effect of Work Environment and Competence on Employee Performance at the Social Service Office of Bangkalan Regency. The approach employed in this research was a quantitative approach involving the number of samples using a random sampling method or simple random sampling of 71 employees. Data collection techniques used were interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis technique used was validity and reliability test, classic assumption test, regression analysis, and hypothesis testing. Based on the research analysis being carried out, the results showed that (1) Partially, the work environment variable had a positive and significant effect on performance. (2) Partially the competence variable had a positive and significant effect on performance. (3) Simultaneously the independent variables (work environment, competence) affected the dependent variable (employee performance). (4) The competence variable had a dominant effect on performance having a higher beta value of 0.651.

✉ Penulis Korespondensi*
Raden Mas Mochammad Wispandono

Email:
wispandono@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI :

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai faktor yang terpenting dalam setiap instansi pemerintahan maupun swasta untuk mencapai tujuan karena keberhasilan suatu instansi pemerintahan dipengaruhi oleh faktor manusia sebagai pelaksana pekerjaan (Faidal, 2020; Safrizal et al. 2020). Dalam penerapannya disuatu kantor

instansi pemerintahan adanya lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung bagi seseorang maupun sekelompok orang untuk menjalankan aktivitas. Adanya Lingkungan kerja yang kurang sehat akan membuat pegawai memiliki performa kerja yang menurun dan membuat waktu dalam pencapaian tugas tersebut tidak sesuai dengan target yang diberikan. Sehingga lingkungan kerja yang tidak baik akan membuat sistem kerja yang tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang sehat dan menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap pegawai dan instansi dalam pencapaian kinerjanya. Selain lingkungan kerja, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai juga perlu diperhatikan dalam kegiatan pelaksanaan pekerjaannya. Sebagai seorang pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya harus memiliki kompetensi yang tepat sehingga mampu mewujudkan kinerja dalam jangka panjang.

Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan merupakan instansi pemerintahan yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat khususnya yang berada di wilayah Kabupaten Bangkalan. Memiliki kontribusi cukup penting bagi elemen masyarakat Bangkalan dalam hal pelayanan, tentunya dalam mewujudkan kontribusi tersebut memerlukan pegawai yang kompeten dan memiliki kinerja baik dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan juga dituntut untuk dapat menangani masalah dan kendala masyarakat dalam mencapai tujuan instansi pemerintahan tersebut. Kondisi yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang belum melakukan pekerjaan dengan kinerja yang maksimal. Penilaian dalam kinerja ditunjukkan dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan (Mangkunegara, 2021: 172).

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan

Program	2018			2019			2020		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Penanganan PMKS jiwa	79.084	1.172 jiwa	1,48%	567.284 jiwa	333 jiwa	0,05%	567.205 jiwa	2.818 jiwa	0,49%

Sumber : LAKIP Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan 2020

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moehariono, 2009). Kinerja karyawan merupakan prestasi karyawan (Safrizal et al. 2020^a; Safrizal et al., 2020^b) Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Latar belakang penulis dalam melakukan penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi permasalahan yang terjadi di kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan. Dimana permasalahan yang terjadi mengenai lingkungan kerja yang kurang sehat mengakibatkan adanya penurunan hasil atau *output* dari para pegawai. Kondisi lingkungan kerja belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja pegawai, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh

ruang kerja pegawai yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai, masih adanya kecemburuan antar pegawai mengenai pembagian tugas. Pencahayaan ruang kerja yang belum merata akan menjadi penyebab dalam kualitas dan efisiensi kinerja yang baik diakibatkan kelelahan mata dari kurangnya pencahayaan tersebut. Suara bising kendaraan dikarenakan lokasi yang berada di pinggir jalan menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja sehingga mempercepat proses kelelahan dan gangguan anggota tubuh seperti telinga dan otot lainnya. Keamanan yang belum terjaga dengan ketat membuat pegawai merasakan resah akan kehilangan kendaraan pribadi milik mereka. Sehingga membuat pekerjaan yang diberikan tidak terlaksana dengan baik. Keadaan resah tersebut akan membuat tidak fokus dan konsentrasi pada tanggung jawab atas pekerjaan pegawai.

Permasalahan selanjutnya pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan masih memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Sebagai contoh untuk sub bagian perencanaan keuangan, kompetensi yang dipersyaratkan memiliki pendidikan S-1 manajemen/akuntansi, akan tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain. Juga ada beberapa jabatan fungsional umum yang pelaksanaannya dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Sehingga kedua permasalahan tersebut menyebabkan penurunan kinerja dan perlu adanya peningkatan dalam pelaksanaan kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk melakukan penelitian adalah jenis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:15), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data metode ini menggunakan instrumen analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Terdapat dua jenis data yang dikumpulkan yaitu data primer dan sekunder. Cara pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dengan rumus slovin didapatkan sebanyak 71 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Dengan Teknik analisis data melalui uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dan arah hubungan antara variabel terikat (dependent) dengan variabel bebas (independent), serta mengukur kesamaan derajat hubungan antara satu dependent dengan satu independent.

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-3.862	9.969		-.387	.700
1	Lingkungan Kerja	.352	.066	.451	5.353	.000
	Kompetensi	1.304	.169	.651	7.729	.000

a. Dependents Variabel: Kinerja Pegawai

Hasil uji menunjukkan bahwa Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) menunjukkan nilai sebesar 0,066 artinya bahwa setiap peningkatan 1% nilai variabel Lingkungan Kerja (X_1), maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,066. Karena nilai koefisien regresi tersebut bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Koefisien regresi variabel Kompetensi (X_2) menunjukkan nilai sebesar 0,169 artinya bahwa setiap peningkatan 1% nilai variabel Kompetensi (X_2), maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,169. Karena nilai koefisien regresi tersebut bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa Kompetensi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2017) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu nilai (R^2).

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.531	.517	4.530

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja

b. Dependents Variabel: Kinerja Pegawai

Dari tabel 4.16 Diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,517 atau sama dengan 51,7%. Nilai tersebut berarti kemampuan variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 51,7%. Sedangkan sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin besar.

Uji Hipotesis

Uji-t

Menurut Sugiyono (2017: 184) uji t digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih apabila terdapat variabel yang dikendalikan. Hipotesis diterima apabila nilai $\text{sig} < 0,1$, nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan koefisien regresi searah dengan hipotesis.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.862	9.969		-.387	.700
1 Lingkungan Kerja	.352	.066	.451	5.353	.000
Kompetensi	1.304	.169	.651	7.729	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (TY)
 Sumber : Lampiran 5 Koefisien Regresi dan Uji t (Parsial), 2022

Berdasarkan hasil uji-t diatas didapatkan sebagai berikut:

1. Hasil signifikansi uji parsial t pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} dibandingkan t_{tabel} adalah sebesar $5,353 > 1,66757$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0.00 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
2. Hasil signifikansi uji parsial t pada variabel Kompetensi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} dibandingkan t_{tabel} adalah sebesar $7,729 > 1,66757$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0.00 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Kompetensi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji-F

Sugiyono (2017: 192) mengemukakan bahwa uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Model tersebut dapat disebut layak apabila memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1578.132	2	789.066	38.443	.000 ^b
1 Residual	1395.727	68	20.525		
Total	2973.859	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja

Sumber: Lampiran 5 Uji F (Bersama-sama/Simultan), 2022

Berdasarkan hasil uji-f diatas tingkat signifikansi uji simultan atau uji-f adalah $0,000 < 0,05$ dengan nilai f-hitung lebih besar daripada f-tabel yaitu $38,443 > 3,13$. Hal tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Dominan

Setelah dilakukan uji parsial (uji-t) maka dapat ditentukan manakah variabel yang memiliki nilai paling besar sehingga dapat dijadikan ketentuan manakah variabel dominan terhadap Kinerja Pegawai. Cara untuk melihat manakah yang paling dominan tersebut adalah dengan melihat nilai beta dari masing – masing variabel yang telah dihitung.

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	
	Beta	
(Constant)		
1	Lingkungan Kerja	.451
	Kompetensi	.651

a. Dependentt Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Lampiran 5,2022

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa diantara perhitungan variabel yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X_2) memiliki nilai beta paling tinggi sebesar 0,651 daripada variabel Lingkungan Kerja (X_1). Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_2) memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai (X_1).

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengamatan kondisi lingkungan kerja yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan belum menunjukkan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan dapat membuat kinerja pegawai terlaksana dengan baik. Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan perlu dilakukan perancangan baru menggunakan ukuran ruang kantor yang sesuai dengan standar, tempat penyimpanan didesain agar dokumen dapat tersimpan dengan rapi, penataan *furniture* dan perabot kantor ditata dengan optimal sehingga zonasi sesuai alur aktifitas, serta tersedianya fasilitas penunjang di kantor sesuai dengan kebutuhan pegawai maupun pengunjung yang datang. Sehingga dengan adanya lingkungan yang nyaman dapat mendukung jalannya aktivitas pekerjaan dan output yang dihasilkan sesuai target yang direncanakan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian dari Elizar dan Tanjung (2018) dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" dimana dapat memberikan gambaran bahwa mayoritas pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang setuju jika lingkungan kerja yang ada sudah cenderung baik, meski belum mampu memuaskan semua pegawai yang ada. Namun tidak ada salahnya jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengamatan pada objek penelitian yaitu Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan masih memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Tingkat pendidikan rata-rata tidak sesuai dengan persyaratan ada beberapa jabatan fungsional umum yang pelaksanaannya dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Sutrisno (2015: 115) mengemukakan 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.

Didukung oleh hasil penelitian dari Sitompu et al., (2021) dengan judul "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI". Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan, apabila kompetensi meningkat maka tingkat kinerja yang dihasilkan juga meningkat, begitu juga dengan sebaliknya. didapatkan nilai-t hitung sebesar 5,509 sedangkan t-tabel sebesar 2,014. Oleh sebab itu, dapat dibuktikan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi merupakan hal yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan. Maka dari itu ketika kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan, agar lembaga dapat melaksanakan kegiatan pelayanannya lingkungan kerja dan kompetensi secara bersamaan harus mengalami peningkatan dengan memiliki tanggung jawab tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh dan berani mengambil resiko guna peningkatan produktivitas.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian oleh Triastuti (2018) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai". Berdasarkan uji simultan diperoleh hasil bahwa nilai Fhitung $> F\text{tabel}$ ($329,205 > 4,21$) dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan kata lain bahwa persamaan regresi yang terbentuk dari variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mengenai pengaruh dominan dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien beta dan nilai t_{hitung} yang paling besar atau nilai beta tertinggi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai beta 0,651 dan Lingkungan Kerja (X1) 0,451 Dengan demikian variabel Kompetensi memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan variabel Lingkungan Kerja. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya memiliki pegawai yang berkompeten dalam lembaga sebagai peningkatan kinerja pegawai.

Adanya pengaruh dominan kompetensi terhadap kinerja tersebut didukung oleh pendapat Azizah et., al. (2021) dengan judul "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Swasta Di Bandung" dimana kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh paling dominan dengan nilai 0,390 lebih besar daripada variabel motivasi (0,096) dan lingkungan kerja (0,130).

SIMPULAN

Berdasarkan temuan analisis dan pembahasan data penelitian ini dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan" dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} dibandingkan t_{tabel} adalah sebesar $5,353 > 1,66757$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t_{hitung}

dibandingkan t_{tabel} adalah sebesar $7,729 > 1,66757$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0.00 < 0,05$. Keduanya berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai f -hitung lebih besar daripada f -tabel yaitu $38,443 > 3,13$. Maka dari itu ketika kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan, agar lembaga dapat melaksanakan kegiatan pelayanannya lingkungan kerja dan kompetensi secara bersamaan harus mengalami peningkatan dengan memiliki tanggung jawab tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh dan berani mengambil resiko guna peningkatan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, Nur., Pringgabayu, Dematria., dan Keizer, Hendriady. D. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Swasta Di Bandung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1): 4445.
- Faidal, F. 2020. The Study of Workplace and Work Experiences on Employee Performance. *International Journal of Advanced Science and Technology* Vol. 29, No.4, pp. 10430 – 10440
- Elizar dan Tanjung, Hasrudy. 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1): 49-51.
- Mangkunegara, A. P. 2021. *Lingkungan Organisasi dan Etos Kerja Dalam MSDM*. Banyumas, Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Moehoriono. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Sleman, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., Usman, I., & Gunarsa, F. A. (2020). The effect of transformational leadership on job satisfaction: The mediation effect of self-efficacy and work engagement. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(8).
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., & Febriyanti, K. L. (2020). The Effect of Double Role Conflict (Work Family Conflict) on Female Worker's Performance with Work Stress as the Intervening Variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10).
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., Firdaus, M., & Rachmawati, P. D. (2020). The effect of participatory leadership on performance through psychological empowerment and trust-in-supervisors. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1234-1246.
- Sitompul, Sophia Nursauli., Ali, Syarif dan Rialmi, Zakaria. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2: 921.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triastuti, D. A. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2).