



Analisis lingkungan kerja dan kompetensi dalam kinerja pegawai pada usaha jahit Linawaty Kebaya Medan

Astrid Sarah Dwyna B. Sitepu¹, Marlon Sihombing²

^{1,2}Universitas Sumatera Utara

¹adwinasitepu@gmail.com, ²mrlnsihombing@gmail.com

Info Artikel :

Diterima :

25 Februari 2023

Disetujui :

15 Maret 2023

Dipublikasikan :

23 Maret 2023

ABSTRAK

Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan merupakan usaha jahit yang memberikan pelayanan dalam menjahit pakaian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi pada Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengambilan data primer melalui wawancara dengan beberapa informan pada Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan dan observasi. Untuk pengambilan data sekunder melalui studi kepustakaan dan dokumentasi. Proses analisis data dilakukan dengan cara pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan seperti penerangan yang cukup, keterampilan dalam menjahit, ketepatan waktu dalam mengerjakan produk pakaian, membangun kerja sama antar sesama pegawai, kemampuan untuk mengikuti perkembangan mengenai tren fashion yang terbaru. Akan tetapi, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar tetap mempertahankan kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa para pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya memiliki motivasi yang berbeda akan tetapi memiliki tujuan yang sama untuk menjadikan Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Kompetensi, Kinerja, Pegawai

ABSTRACT

Linawaty Kebaya Sewing Business Medan is a sewing business that provides services in sewing clothes. This study aims to determine the influence of the work environment and competence on Linawaty Kebaya Sewing Business Medan. This study uses a qualitative research method with a descriptive research type. Primary data collection techniques through interviews with several informants at Linawaty Kebaya Sewing Business Medan and observation. For secondary data collection through literature studies and documentation. The data analysis process is carried out by collecting data, reducing data, presenting data and drawing conclusions. The results of this study indicate that the work environment and competence can improve the performance of Linawaty Kebaya Sewing Business Medan employees such as adequate lighting, sewing skills, punctuality in working on clothing products, building cooperation between fellow employees, the ability to follow developments regarding the latest fashion trends. However, there are several things that need to be considered in order to maintain employee performance. It can be concluded that the employees of Linawaty Kebaya Sewing Business have different motivations but have the same goal to make Linawaty Kebaya Sewing Business Medan better than before.

Keywords: Work environment, Competence, Performance, Employee



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial memenuhi kebutuhan untuk bertahan hidup yaitu kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Salah satu contoh kebutuhan sandang yaitu pakaian yang memiliki fungsi untuk melindungi anggota tubuh. Pakaian juga memiliki manfaat untuk menunjang gaya penampilan orang sehingga orang percaya diri ketika dipakai. Sampai saat ini, permintaan kebutuhan akan pakaian besar karena pakaian sudah menjadi simbol gaya hidup. Menurut Kemenperin (Syukur, 2014), pertekstilan di Indonesia pada tahun 1929 dimulai dari sebuah industri rumah yaitu proses pertenunan (*weaving*) dan perajutan (*knitting*) dengan alat Textile Inrichting Bandung (TIB) Gethouw atau Alat

Tenun Bukan Mesin (ATBM) yang ditemukan pada tahun 1926 oleh Daalennoord yang menghasilkan produk sabuk, selendang, lurik, kain panjang, dan sarung. Menurut Maizer (Faerus, 2019), kebutuhan pakaian di Indonesia saat ini mencapai rata-rata 7,5 kg per kapita tiap tahun. Industri pakaian di Indonesia memiliki peran sebagai salah satu penyumbang devisa negara yang cukup tinggi dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan, nilai ekspor industri pakaian Indonesia mencapai US\$ 7,64 miliar sepanjang Januari sampai November 2021. Angka tersebut tumbuh 19,59 persen dibanding periode yang sama tahun sebelumnya. Industri tekstil di kota Medan pertama kali berkembang karena salah satu tokoh Sumatera Utara atau dikenal sebagai pengusaha yang bergerak di beberapa bidang salah satunya tekstil yang bernama T.D Pardede. Perusahaan tekstil yang dimiliki beliau dapat membangun perekonomian karena membutuhkan tenaga kerja yang jumlahnya besar (Hutabarat et al., 2021). Keberhasilan beliau dalam mengembangkan perusahaan bidang tekstil menjadi yang terbesar hingga tahun 1966 membuat beliau dijuluki sebagai “Raja Tekstil” yang sampai saat ini usaha tekstil menyebar di seluruh daerah Indonesia. Oleh karena itu sebuah perusahaan atau organisasi tidak bisa lepas dari sumber daya manusia karena sumber data manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi.

Sumber daya manusia memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi sebagai bentuk pewujudan visi, misi, serta tujuan sebuah perusahaan maupun organisasi dimana mereka bekerja. Sekalipun demikian ada dari kebutuhan sumber daya manusia yang harus dipenuhi organisasi maupun perusahaan ada faktor lain yang dapat mendukung kinerja pegawai tersebut. Kondisi lingkungan kerja pegawai yang tidak baik dapat menghabiskan waktu dan tenaga yang lebih banyak dari biasanya serta tidak mendukung tercapainya tujuan usaha atau organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dalam memberikan kenyamanan pada setiap pegawai pada sebuah organisasi. Aspek lain yang diperhatikan dari kemampuan pegawai adalah kompetensi. Ketika kompetensi berguna karena membantu organisasi dalam menciptakan budaya kinerja yang tinggi (Wibowo, 2017). Kompetensi merupakan sebuah kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang didalamnya terdapat keterampilan dan pengetahuan disertai sikap kemauan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, tujuan dari peningkatan kompetensi adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja yang diharapkan oleh sebuah organisasi dari pegawainya (Fitri et al., 2020). Kinerja pegawai merupakan komponen penting pada sebuah organisasi dalam mencapai tujuan (Sudaryo, 2018). Kinerja pegawai merupakan sebuah potensi dimana menjadi sebuah kekuatan yang menghasilkan sesuatu yang bersifat materi maupun nonmateri (Elfita et al., 2019).

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Junaidi (2021), menyatakan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian Liana (2020), ada pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya menyebutkan bahwa jika lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula (Triastuti, 2019).

Pasar Petisah merupakan salah satu pasar yang berada di kota Medan, Sumatera Utara. Jenis barang yang dapat ditemukan di Pasar Petisah antara lain kebutuhan pangan dan sandang seperti daging, ikan, sayur-mayur, sepatu, tas, aksesoris, dan pakaian seperti pakaian bekas, pakaian jadi, pakaian untuk ke kantor, dan sebagainya. Pasar petisah juga dapat ditemukan juga usaha yang menjual jasa salah satunya penjahit pakaian. Penjahit pakaian di Pasar Petisah cukup banyak dikunjungi karena jumlah usaha tukang jahit cukup banyak. Usaha jahit yang banyak digunakan jasanya dikarenakan beberapa faktor yaitu kualitas jahitan pakaian bagus, pengerjaan pakaian cepat, harga menjahit pakaian lebih murah, dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas. Oleh karena itu, peneliti menjadikan usaha jahit menjadi objek pada penelitian ini. Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan berdiri pada tahun 2009 dengan pegawai berjumlah enam belas (16) pegawai yang berlokasi di Pasar Petisah Lt. II No. 238-239-240 Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Alasan peneliti memilih Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan sebagai tempat penelitian adalah ketika peneliti memilih menjahit pakaian di Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan. Peneliti juga mengamati bagaimana pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan bekerja dengan giat karena membutuhkan kerapian, ketelitian dan keseriusan yang tinggi dalam mengerjakan pakaian yang akan dibuat.

Peneliti melihat bahwa pelanggan yang sering menggunakan jasa jahit Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan merupakan pelanggan yang lebih dari sekali dua kali menggunakan jasa jahit. Permasalahan yang dilihat dari penelitian ini adalah ketimpangan antara banyaknya pelanggan dengan jumlah pegawai aktif pada usaha jahit yang menyebabkan kualitas dari kinerja pegawai harus diperhatikan demi keberlangsungan Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan. Ibu Linawaty sebagai pemilik Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan merasa bertanggung jawab karena rasa ketidakpuasan pelanggan terhadap pakaian yang sudah dijahit. Kesalahan yang terjadi ketika melakukan pekerjaan dapat berdampak pada beberapa hal seperti waktu pengerjaan bertambah, bahan dan kain yang digunakan harus dikurangi, ditambah, atau dihilangkan, perasaan pelanggan yang tidak puas, dan sebagainya. Oleh karena permasalahan yang terjadi peneliti memilih Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan sebagai objek penelitian dalam penulisan skripsi ini yang berjudul “Analisis Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kinerja Pegawai Pada Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan.”

METODE PENELITIAN

Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang merupakan penelitian yang dimana menganalisis dan menerjemahkan dalam bentuk teks dan hasil wawancara dalam mencapai tujuan dari kejadian atau fenomena yang terjadi (Sugiyono, 2021). Lokasi penelitian ini di Linawaty Kebaya Jl. Pasar Petisah Lt. II No. 238-239-240, Kecamatan Medan Petisah, Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni, Juli, dan September tahun 2021.

Sumber dan Jenis Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini ialah sumber primer dan sumber sekunder (Sugiyono, 2021). Sumber data primer merupakan data yang diambil secara langsung seperti melalui wawancara dan observasi. Sumber data sekunder adalah cara pengambilan data yang diambil secara tidak langsung melalui dokumentasi seperti jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, buku, dan foto.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mencatat setiap kejadian beserta hal yang berkaitan dengan subjek penelitian ini yang bertujuan untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Menurut Sugiyono (2021), teknik yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data adalah wawancara mendalam, dokumentasi, observasi ataupun gabungan ketiga komponen tersebut (triangulasi).

Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini adalah:

- a. Informan Kunci, yaitu informan umum yang diperlukan pada penelitian karena informan kunci merupakan pihak yang mengetahui keadaan informan utama. Informan kunci dalam penelitian ini adalah pemilik Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan yaitu Ibu Linawaty.
- b. Informan Utama, yaitu informan yang memiliki peran langsung pada situasi atau fenomena yang akan diteliti. Informan utama dalam penelitian ini adalah pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan yaitu Saudari Novalinda, Saudari Defelina dan Saudari Putri.
- c. Informan Tambahan, yaitu informan yang memiliki peran memberikan informasi tetapi tidak secara langsung memiliki interaksi sosial dengan penelitian yang diteliti. Informan tambahan dalam penelitian ini adalah Ibu Tiwi yang menjadi pelanggan sejak tahun 2015.

Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan (Sugiyono, 2021), penelitian kualitatif adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga mudah dimengerti dan orang lain dapat menceritakannya. Menurut Miles dan Huberman (2014), mengemukakan bahwa kegiatan pada analisis penelitian kualitatif dilakukan langsung secara terus-menerus sehingga data yang didapatkan data jenuh, yaitu reduksi data, pengumpulan data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN

Aspek lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan

Setiap tempat kerja terdapat lingkungan yang melingkupinya. Lingkungan baik secara langsung maupun tidak langsung memiliki peran pada setiap pegawai yang berada di dalamnya. Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan terletak di Pasar Petisah yang dimana terdapat lingkungan kerja yang memberikan pengaruh secara positif dan negatif pada kinerja pegawainya. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti bahwa penerangan pada Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan menggunakan lampu bohlam yang termasuk kategori jenis penerangan buatan. Akan tetapi, berdasarkan pengamatan peneliti jenis penerangan pada ruangan kerja pada Usaha Jahit Linawaty Kebaya merupakan penerangan yang kurang karena penerangan buatan pada Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan merupakan cahaya yang dipancarkan langsung dari sumbernya (lampu) yang memiliki efek dapat menyebabkan mata seseorang lelah serta pancaran cahayanya tidak merata. Hal ini didukung oleh teori Sukanto dan Indriyo (Sudaryono, 2014) bahwa cahaya langsung merupakan jenis cahaya yang dapat menyebabkan mata pegawai menjadi lelah sehingga dampak yang ditimbulkan dengan jenis penerangan langsung ini adalah pegawai melakukan kesalahan dalam memasang payet, mengukur potongan pakaian, menjahit pada bagian yang kurang tepat dan sebagainya. Untuk itu, penerangan pada ruangan kerja perlu diperhatikan demi kenyamanan pegawai dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan utama yaitu tiga pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya dan informan kunci yaitu pemilik Usaha Jahit Linawaty Kebaya memberikan tanggapan bahwa warna dari pada ruangan kerja menunjang hasil pekerjaan lebih baik. Menurut The Liang Gie (Sudaryo et al., 2018) terdapat warna pokok yaitu merah, kuning dan biru. Berdasarkan penggolongan warna yang telah disebutkan maka warna dari pada ruangan kerja Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan tidak termasuk kategori karena warna dinding pada ruangan kerja pada Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan berwarna putih dengan *wallpaper* berpola dan bermotif abu-abu.

Akan tetapi, warna dinding atau ruangan kerja yang ada tidak meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai sepenuhnya fokus dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa memerhatikan warna dinding atau *wallpaper* ruangan kerja pegawai sehingga teori yang dikemukakan oleh Moekijat tidak dapat disetujui yang menyatakan bahwa warna pada ruangan kerja dapat mendorong pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan utama yaitu tiga pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya dan informan kunci yaitu pemilik Usaha Jahit Linawaty Kebaya menyatakan bahwa lingkungan kerja pada Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan merupakan lingkungan yang sebenarnya kurang bersih karena Usaha Jahit Kebaya Medan berlokasi di tempat umum yang dimana kebersihan terkadang kurang dijaga sehingga pegawai terkadang kurang nyaman dalam bekerja sehingga ruangan kerja harus selalu dibersihkan secara mandiri setiap hari juga terkadang datang petugas kebersihan untuk memeriksa setiap tempat sehingga pegawai nanti nyaman dalam bekerja. Hal ini didukung oleh teori Nitisemito (Sudaryo et al., 2018) bahwa kebersihan pada lingkungan kerja memiliki pengertian yang lebih luas tidak hanya menyangkut tempat kerja pegawai saja tetapi juga perasaan yang tenang yang dialami pegawai ketika bekerja karena lingkungan tempat pegawai kerja bersih. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti ketika berkunjung ke Usaha Jahit Linawaty Kebaya yaitu suhu pada ruangan kerja Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan bisa dibilang cukup panas juga selama peneliti melakukan aktivitas wawancara dengan informan utama dan informan kunci karena berlokasi di tempat umum yang dimana banyak orang beraktivitas di dalamnya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan utama dan informan kunci bahwa suhu pada ruangan kerja cukup panas sehingga para pegawai terkadang kurang nyaman dalam bekerja. Ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Hal ini dibuktikan oleh teori Robbins (Sudaryo et al., 2018) menyatakan bahwa suhu termasuk faktor yang perlu diperhatikan dalam lingkungan pegawai bekerja. Lingkungan Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan merupakan lingkungan yang tidak lepas dari suara seperti suara mesin jahit, suara orang, juga langkah kaki orang yang melewati tiap ruangan di Lantai II serta suara dari luar ruangan. Akan tetapi selama sepuluh tahun Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan berdiri setiap harinya pegawai tetap beraktivitas walaupun berada di lingkungan yang dianggap bising sehingga dapat disimpulkan para pegawai sudah terbiasa dengan bentuk kebisingan yang ada. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan utama yaitu pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan bahwa mereka selama bekerja merasa bising. Akan tetapi, menurut tanggapan informan utama yaitu Ibu Linawaty menyatakan bahwa pegawai Usaha Jahit

Linawaty Kebaya sudah beradaptasi dengan lingkungan kerja yang ada dengan bentuk kebisingan yang ada sehingga tidak memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh teori Mondy, Noe, dan Premeaux bahwa adaptasi merupakan kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan, kebutuhan, maupun kondisi dari lingkungan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan utama dan informan kunci bahwa tingkat keamanan Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan cukup aman karena jarang mengalami kejadian kehilangan barang atau hal lainnya. Akan tetapi, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu informan utama yaitu Saudari Novalinda yang merupakan salah satu pegawai Usaha Jahit Linawaty pernah mengalami kejadian yaitu hilangnya barang salah satu milik pegawai dicuri oleh orang yang berasal dari luar Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan sehingga kejadian tersebut membuat pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya menjadi kurang nyaman dan lebih perhatian dalam menjaga barang masing-masing supaya tidak terjadi lagi. Hal tersebut didukung oleh teori Sudaryo (2018) yang mengemukakan apabila ketika tempat kerja memiliki tingkat keamanan yang tinggi maka pegawai bakal merasa aman, nyaman serta semangat dalam bekerja juga berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila tingkat keamanan di tempat kerja rendah maka pegawai yang bekerja merasa tidak nyaman, memiliki tingkat konsentrasi yang rendah, turunnya efektivitas pegawai dalam bekerja atau mungkin pegawai tidak akan bekerja lagi. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kinerja pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan. Bentuk lingkungan kerja pada Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan mendekatkan hubungan pegawai dengan pegawai lainnya karena adanya interaksi satu sama lain, saling bertukar pikiran dan para pegawai menganggap satu sama lain sebagai saudara sendiri, memberikan motivasi agar pegawai semangat dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan oleh teori Siagian (2014) bahwa hubungan dengan sesama rekan kerja yang baik merupakan hubungan dengan harmonis dan tidak merasa iri satu sama lain. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan utama dan informan kunci yaitu hubungan pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan dengan Ibu Linawaty dijalin dengan baik karena atasan dan pegawai terbuka satu sama lain seperti pegawai menerima kritik dan saran dengan baik dari atasan, atasan memberikan motivasi kepada pegawai ketika bekerja, atasan dan pegawai saling membantu ketika ada yang kurang dimengerti mengenai apa yang mau dikerjakan. Hubungan pegawai dengan atasan yang dijalin dengan baik ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Hal ini didukung oleh teori Siagian (2014) bahwa hubungan atasan dengan pegawai yang baik ialah saling menghormati satu sama lain yang berpengaruh pada pekerjaan masing-masing yaitu kinerja pegawai itu sendiri. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan mengakui memiliki kerja sama yang baik. Bentuk kerja sama antar pegawai muncul karena adanya komunikasi sesama pegawai, beban untuk saling membantu sama lain, berdiskusi mengenai apa yang dikerjakan sehingga ketika kerja sama terbangun maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih baik. Hal ini didukung oleh teori Siagian (2014) bahwa hubungan kerja sama antar pegawai juga harus dijaga dengan baik karena kerja sama berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai. Oleh karena itu, bentuk lingkungan kerja yang ada membuktikan mendekatkan hubungan antar pegawai dengan pegawai, hubungan atasan dengan pegawai serta membentuk kerja sama antar pegawai.

Aspek kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan

Menjahit merupakan keterampilan teknis yaitu yang menggunakan tangan (secara manual) dan tidak menggunakan mesin yang dimana membutuhkan ide dan kreativitas di dalamnya agar pakaian dibuat dengan sempurna. Hal ini dikemukakan oleh Stoner (Sudaryo, 2018) mengklasifikasikan bahwa ada tiga macam keterampilan dasar, salah satunya adalah keterampilan teknis yang merupakan bukti seseorang mampu dalam membaca petunjuk, menerapkan ilmu dan tekniknya secara spesifik. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan utama dan informan kunci menyatakan bahwa yang merupakan motivasi pegawai dalam bekerja adalah agar menambah pengetahuan, pengalaman, mencari penghasilan serta berkontribusi menjadi calon pengusaha muda ke depannya. Salah satu pegawai yang bekerja di Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan menanggapi bahwa beliau bekerja karena tuntutan dari keluarga dan pendidikan serta untuk menambah pengalaman dalam bidang menjahit. Hal-hal yang membuat Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan menjadi lebih baik karena adanya ide, informasi perkembangan model busana serta keinginan untuk menyenangkan pelanggan melalui kerapian dalam menjahit dan memayet. Hal ini didukung oleh teori Michael Zwell (Sudaryo, 2018) mengemukakan

bahwa motivasi merupakan faktor yang memengaruhi kompetensi yang dimana memberi dorongan untuk melakukan sesuatu juga memberikan yang terbaik pada apapun yang dikerjakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan utama dan informan kunci yaitu pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya merupakan tipe yang pekerja keras karena pegawai merasa dalam mencapai keinginannya dengan bekerja keras apa yang ingin dicapai dapat diwujudkan. Hal ini didukung oleh teori Schuler dan Jackson (Sumardjo & Priansa, 2018) bahwa pegawai yang memiliki loyalitas, dapat diandalkan, memiliki kecakapan dalam berkomunikasi, serta mampu dalam memimpin merupakan penilaian pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan utama yaitu Ibu Linawaty yaitu pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan merupakan pegawai yang percaya diri. Pegawai percaya dengan kemampuan yang dimiliki baik dalam menjahit maupun memayet karena pegawai sebelum bekerja harus memiliki kemampuan dasar jahit maupun payet. Dalam membangun sikap percaya diri pegawai kepada rekan sekerjanya seperti ketika rekan kerja merasa kurang dalam berkreasi maka pegawai yang lebih mahir dalam memadukan payet akan berusaha membimbing pegawai yang kurang mahir tersebut supaya hasil yang dikerjakan lebih memuaskan sehingga pelanggan suka dengan hasil jahit dan payet pakaianya. Hal ini juga didukung oleh teori Bernardin dan Russel (Sumardjo, 2018) yang menyatakan bahwa kepercayaan diri merupakan kriteria pegawai yang memiliki kinerja yang baik, yang merasa menjadi orang penting dimana tempat pegawai bekerja serta adanya kerja sama antar pegawai. Para pegawai juga menyadari kalau mereka memiliki peran penting dalam pekerjaan ini yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan. Berdasarkan hasil wawancara para informan menyatakan bahwa pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan sudah mengetahui cara menjahit maupun memayet sebelum bekerja. Dengan demikian, pegawai yang sudah mengetahui dasar ilmu memayet karena salah satu anggota keluarga pegawai merupakan tukang jahit sehingga pegawai belajar dari ibunya. Salah satu pegawai yang diwawancarai juga mengatakan bahwa beliau mengenal ilmu menjahit ketika baru bekerja di Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan. Pegawai yang lain memiliki pengalaman dalam hal menjahit atau memayet sebelum bekerja pada Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan. Pegawai lain juga belajar memayet pada waktu beliau di bangku sekolah menengah kejuruan (SMK). Melalui pekerjaan ini juga pegawai mendapatkan wawasan, ilmu, ide-ide yang berhubungan dengan payet yang berguna bagi pekerjaan yang ditekuni. Para pegawai juga akan mengajari dan membantu rekan kerjanya yang baru bekerja juga saling bertukar pikiran mengenai ide, kritik atau saran yang dapat memberikan *feedback* untuk pegawai yang sedang bekerja. Ilmu menjahit dan memayet sangat diperlukan pada pekerjaan ini karena semakin banyak ide yang dikeluarkan maka semakin banyak hal kreatif yang dapat diciptakan. Hal ini didukung oleh teori Spencer dan Spencer (Sudaryo et al., 2018) yang menyatakan bahwa pengetahuan dapat memperkirakan apapun yang merupakan kemampuan dimiliki dan hasil dari proses dengan tercapainya keberhasilan yang menjadi bentuk penilaian kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan informan utama dan informan kunci yaitu keterampilan yang pegawai punya yaitu menjahit dan memasang payet seperti memasang pernak-pernik pada baju kebaya. Dengan demikian, dalam mengembangkan keterampilan pegawai melakukannya dengan cara terus berlatih seperti mengikuti langkah menjahit dari media sosial karena dari media sosial muncul ide yang bisa diterapkan pada pekerjaan ini. Keterampilan, kesabaran, kerapian, juga ketelitian diperlukan dalam pekerjaan di bidang jahit atau payet. Hal ini ditunjukkan oleh teori Mathis dan Jackson (Sumardjo & Priansa, 2018) bahwa keterampilan memiliki tingkatan yang menjadi bukti seseorang memiliki pemahaman, kemampuan, pengetahuan, kemampuan dalam berkomunikasi dengan orang lain, dan kemampuan dalam bertindak sehingga kemungkinan pegawai mempunyai kinerja yang baik juga hasil kerja yang memuaskan. Pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan merupakan pegawai yang teliti dalam bekerja. Kualitas pada kinerja pegawai ditunjukkan melalui keterampilan karena kalau pegawai tersebut tidak memiliki kualitas dalam pekerjaan maka pekerjaan itu tidak dapat dikerjakan sebagaimana mestinya. Hal ini dilakukan karena kompetensi digunakan untuk memperkirakan kinerja pegawai yang dimana tergantung kompetensi yang dimiliki berdasarkan kriteria atau standar yang digunakan. Hal ini ditunjukkan pada teori Mondy, Noe, dan Premeaux (Sumardjo, 2018) bahwa kualitas pekerjaan berkaitan dengan ketelitian, ketepatan, kerapian, dan kelengkapan tugas-tugas yang dikerjakan yang merupakan penilaian pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Aspek kinerja pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan

Kinerja pegawai menjadi potensi yang dimiliki pegawai berupa kemampuan yang bersifat materi maupun non materi, baik yang bisa dinilai dengan uang maupun tidak dimana ketika kinerja pegawai tinggi maka segala yang telah direncanakan dapat berjalan sesuai dengan tujuan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai indikator kuantitas pekerjaan maka para pegawai bekerja dari pukul 09.00 WIB sampai dengan 18.00 WIB. Disamping itu, selama seminggu para pegawai dapat memproduksi lima (5) sampai enam (6) orderan pakaian, sedangkan sehari dapat memproduksi satu (1) sampai dua (2) orderan pakaian dimana tergantung banyak permintaan pelanggan Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan. Kisaran gaji pegawai dihitung per hari dimulai dari Rp. 50.000,- sampai dengan Rp. 85.000,- yang disesuaikan dengan pekerjaan pegawai.

Pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan kadang mencapai target dan kadang tidak mencapai target karena tergantung dari proses menjahit dan memayet pakaian para pelanggan. Pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan bekerja keras untuk mencapai target yang diinginkan. Untuk itu, dalam mencapai target para pegawai harus memiliki salah satu kompetensi yaitu pengetahuan karena pengetahuan merupakan syarat yang harus dimiliki sebelum bekerja dan sesudah bekerja di Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan. Pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan harus memiliki ilmu dasar dalam menjahit dan memayet sebelum bekerja di Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan serta ketika sedang bekerja saat ini. Berdasarkan ilmu yang dimiliki pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan maka Ibu Linawaty selaku pemilik Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan dapat menilai bagaimana kinerja pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan apakah sudah memenuhi atau belum memenuhi atau apakah sudah mampu mengerjakan jenis pakaian yang jahitan atau payetan lebih rumit dari pada saat mengerjakan pakaian yang ringan. Hal ini didukung oleh teori Sutrisno (2016) bahwa pengetahuan dalam pekerjaan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian mengenai indikator kualitas pekerjaan bahwa sebagian para pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan merupakan pegawai yang teliti dalam melakukan pekerjaannya untuk hasil yang terbaik.

Disamping itu, mengenai bagaimana meminimalisir kesalahan dalam bekerja para pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan akan memperbaiki atau mengulangi pekerjaan pakaiannya sehingga para pegawai akan bekerja dengan hati-hati lalu Ibu Linawaty juga akan memberi nasihat dan para pegawai menerima nasihat dari Ibu Linawaty supaya tidak terjadi lagi kesalahan yang sama. Ibu Linawaty juga membimbing para pegawai, terkhusus kepada pegawai yang baru masuk kerja maka akan diberi tugas yang lebih mudah seperti menjahit rok lalu ke depannya kalau sudah lebih mahir maka pegawai tersebut diberi pekerjaan yang lebih rumit yaitu menjahit pakaian kebaya, gaun, serta songket. Kualitas pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui hasil jahitan dan payetan yang dibuat pegawai yang dimana dikerjakan dengan semaksimal mungkin maka pelanggan pun merasa puas juga akan kembali menggunakan jasa Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan. Hal ini didukung oleh penelitian Yasmime Harahap (2020) bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Padang Sidempuan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai indikator kemandirian bahwa pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan merupakan pegawai yang sudah mandiri. Akan tetapi, pasti ada kalanya pegawai membutuhkan bantuan pegawai lain ketika tugas atau pekerjaan kurang dimengerti sehingga para pegawai tetap membutuhkan bantuan lalu pegawai membantu satu sama lain dalam pekerjaan agar jahitan atau payetan dapat diselesaikan dengan baik.

Setiap pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan diharuskan untuk menjadi pegawai yang mandiri agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Hal itu didukung oleh penelitian Mukhlis (2020) bahwa dengan kemandirian para pegawai memulai pekerjaan dan mengakhiri pekerjaan dengan baik serta dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya sesuai tugas pokok dan fungsinya. Berdasarkan hasil penelitian mengenai indikator inisiatif bahwa para pegawai ketika dihadapkan pada sebuah situasi misalnya ada tenggat waktu (*deadline*) pengerjaan pakaian harus diselesaikan dengan cepat maka para pegawai harus yakin bahwa pakaian yang dikerjakan sudah sesuai dengan keinginan pelanggan juga ketika pengerjaan pakaian dilakukan dengan cepat para pegawai harus yakin dengan proses yang dijalani dalam mengerjakan pakaian. Adapun keinginan atau rencana yang akan dilakukan pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan ketika tidak bekerja di Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan yaitu ada salah satu pegawai memilih untuk membuka bimbingan jahit bagi para pemula yang ingin belajar jahit karena pegawai sudah cukup mendapat pengalaman yang didapat selama bekerja serta ada pegawai

memiliki keinginan untuk membuka usaha jahit, dan sebagainya. Para pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan juga berusaha mengerjakan pakaiannya dengan rapi dan tepat waktu.

Berdasarkan pembahasan diatas bahwa inisiatif dapat meningkatkan kinerja pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan yang dimana hal ini didukung oleh penelitian Yasmeardi et al., (2020) bahwa adanya pengaruh sebuah inisiatif terhadap kinerja pegawai yang dimana semakin tinggi tingkat inisiatif seorang pegawai maka semakin tinggi hasil kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian mengenai adaptabilitas yaitu kemampuan pegawai untuk beradaptasi yaitu pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan sudah beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaannya. Sebagian para pegawai sudah mengerti mengenai apa yang akan dikerjakan akan tetapi untuk para pegawai yang baru bekerja akan diberi tugas yang lebih mudah karena semua butuh adaptasi. Para pegawai juga setiap hari juga terbiasa dengan situasi dan kondisi yang terjadi di Lingkungan Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan seperti kalau misalnya ketika sudah memasuki jam makan siang maka pekerjaan ditunda untuk makan siang lalu lanjut bekerja setelah makan, atasan sedang menasihati pegawai lainnya, adanya bimbingan dari atasan mengenai pakaian yang akan dibuat sesuai instruksi. Para pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan juga berinteraksi satu sama lain dengan cara mengobrol, saling senyum dan sapa, berdiskusi mengenai pekerjaan atau hal lainnya. Kemampuan dalam beradaptasi yang dimiliki pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang dimana hal ini didukung oleh penelitian Widyaningsih dan Saragih (2021) bahwa kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang tinggi karena menjaga adaptabilitas, kualitas, kuantitas, kemandirian, inisiatif, dan kerja sama dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kerja sama pegawai yaitu para pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan bekerja sama satu sama lain. Cara pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan membangun kerja sama satu sama lain dengan dimulai dari komunikasi, memberi dukungan atau motivasi kepada pegawai lain, membantu satu sama lain ketika sedang bermasalah yang dimana dilakukan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan pegawai dapat melanjutkan pekerjaan selanjutnya dengan tenang.

Kerja sama meningkatkan kinerja pegawai yang dimana hal ini didukung oleh penelitian Ibrahim et al., (2021) bahwa semakin baik penerapan kerja sama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo. Berdasarkan pembahasan tersebut menghasilkan simpulan bahwa setelah dilakukan analisis lingkungan kerja dan kompetensi dalam kinerja pegawai pada Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan diperoleh hasil bahwa adanya lingkungan kerja dan kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dilihat dari aspek lingkungan kerja terdapat indikator yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu kerja sama antar pegawai karena ketika tidak adanya rasa kerja sama antar pegawai maka semua dari awal bekerja tidak akan berjalan dengan baik sehingga akan mengganggu hasil dari pekerjaan yang ada. Dilihat dari aspek kompetensi terdapat indikator yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu keterampilan karena para pegawai secara langsung bekerja dan mempraktikkan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan sesuai dengan pesanan pelanggan. Dilihat dari kinerja pegawai terdapat indikator yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu kerja sama antar pegawai dan keterampilan. Berdasarkan hasil penelitian yang dibahas, penelitian ini berbanding lurus dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Verdina et al., (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian Di Kementerian Pertanian” yang dimana hasil dari penelitian tersebut lingkungan kerja dan kompetensi terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian secara signifikan di Badan Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian RI.

Berdasarkan hasil penelitian yang dibahas, penelitian ini berbanding lurus dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusuma et al., (2020) dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung” yang dimana hasil dari penelitian tersebut adalah lingkungan kerja dan kompetensi kerja memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu penerangan yang cukup pada ruangan kerja membuat pegawai merasa nyaman dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, warna dari pada dinding maupun wallpaper ruangan kerja memperindah ruangan, lingkungan kerja pegawai yang bersih memberikan perasaan nyaman, fokus, dan teliti, suhu panas membuat pegawai kurang nyaman sehingga disediakan beberapa kipas pada setiap sisi ruangan kerja agar pegawai nyaman dalam bekerja, tingkat kebisingan pada ruangan kerja cukup mengganggu tidak hanya pegawai akan tetapi semua orang yang berada di sekitarnya, status keamanan perlu ditingkatkan untuk kesejahteraan pegawai ketika bekerja, hubungan sesama rekan kerja pada pekerjaan menjahit dan memayet membutuhkan kekompakan atau kerja sama yang baik sehingga hubungan sesama pegawai tercipta karena interaksi dengan menunjukkan rasa peduli juga tanggung jawab baik bagi sendiri maupun untuk orang lain, hubungan yang terjalin antara atasan dengan pegawai yang berjalan dengan lancar memudahkan atasan untuk membagi tugas dan tanggung jawab pegawai, memudahkan atasan menilai kinerja pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan, memotivasi juga membimbing para pegawai, bentuk kerja sama antar pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya tercipta dengan situasi seperti setiap meja terdapat tiga atau empat pegawai mengerjakan tugas yang sama yang sehingga dapat mendekatkan hubungan antar pegawai, beradaptasi dengan situasi yang dialami sesama pegawai dan pekerjaan serta dapat melatih kompetensi pegawai.

Para pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya memiliki motivasi yang berbeda akan tetapi memiliki tujuan yang sama untuk menjadikan Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan menjadi lebih baik dari sebelumnya, meningkatkan keterampilan yang dimiliki baik dalam menjahit maupun memayet karena selain menjadi keharusan untuk bekerja di Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan tetapi juga menjadi manfaat pegawai ketika sudah tidak bekerja di Usaha Jahit Linawaty Kebaya, para pegawai memiliki keinginan untuk bekerja keras agar dapat mewujudkan tujuan Usaha Jahit Linawaty Kebaya yaitu untuk menyenangkan pegawai dengan jahitan pakaian dan payetan yang dihasilkan, sebagian besar pegawai percaya diri dengan hasil dari jahitan pakaian yang dikerjakan dan sebagian pegawai tidak. Setiap ilmu yang diterapkan oleh pegawai Usaha Jahit Linawaty Kebaya berasal dari sumber yang berbeda akan tetapi dengan bedanya ilmu yang dimiliki dapat memunculkan ide, meningkatkan kreativitas baik dalam menjahit dan memayet pakaian juga dapat meningkatkan hubungan kerja sama antar pegawai maupun dengan atasan. Keterampilan yang dibutuhkan ketika bekerja di Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan ialah menjahit dan memayet yang merupakan syarat utama ketika pegawai ingin bekerja di Usaha Jahit Linawaty Kebaya Medan. Setiap pegawai memiliki kemampuan berbeda sehingga setiap pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk diri sendiri maupun orang lain yaitu dengan mengerjakan tugas dengan tepat waktu, pegawai yang baru bekerja dibimbing oleh atasan atau pegawai yang berpengalaman baik saran atau masukan pekerjaan sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Elfita, R., Zuhaini, Z., & Mailani, I. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pendidikan agama islam di MTS Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *AL-HIKMAH (Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam)*, 1(1), 37–55. <https://doi.org/10.36378/al-hikmah.v1i1.84>
- Fitri, R., Marnis, M., & Garnasih, R. L. (2020). Pengaruh kompetensi dan diklat terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi riau. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 291–307. <https://doi.org/10.35145/procuratio.v8i3.623>
- Harahap, Y. R. (2020). Pengaruh manajemen perubahan, budaya organisasi dan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai badan penyelenggara jaminan sosial (bpjs) kesehatan cabang padang sidempuan. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik)*, 2(1), 9–16. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v2i1.2729>
- Hutabarat, M. M., Ristono, A., & Sutrisno, S. (2021). Selection of alternative suppliers using analytical hierarchy process and technique for order preference by similarity to ideal solution. *Opsi*, 14(2), 220–230. <http://jurnal.upnyk.ac.id/index.php/opsi/article/view/5411>

- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316–325. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.720>
- Kusuma, A. D., Arisyahidin, A., & Musyafik, N. (2020). Analisis lingkungan kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten tulungagung. *Otonomi*, 20(2), 347–355. <http://jurnal.lptnu-jatim.or.id/index.php/record/view/39018>
- Liana, Y. (2020). Kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Inspirasi: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(2), 316–326. <https://doi.org/10.29100/insp.v17i2.1810>
- Miles, B. M., & Huberman, M. (2014). *Qualitative data analysis*. Los Angeles: Sage Publication.
- Mukhlis, M. (2020). Paradigma kinerja pegawai badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulsel*, 1(4), 298–306. <https://bpsdm.sulselprov.go.id/>
- Siagian, S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Penerbit Andi.
- Sudaryono. (2014). *Perilaku konsumen*. Lentera Ilmu Cendikia.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia konsep-konsep kunci*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syukur, M. (2014). Transformasi penenun bugis-wajo menuju era modernitas. *Paramita: Historical Studies Journal*, 24(1). <https://doi.org/10.15294/paramita.v24i1.2864>
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203–208. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Verdina, A., Husniati, R., & Siswantini, T. (2021). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pusat penyuluhan pertanian di kementerian pertanian. *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)*, 2, 255–265. <https://conference.upnvj.ac.id/index.php/biema/article/view/1725>
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Widyaningsih, D. A., & Saragih, R. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang. *Jurnal Education and Development*, 9(2), 137–143. <https://doi.org/10.37081/ed.v9i2.2496>
- Yasmeardi, F. Y., Rizke, D., & Fernando, N. (2020). Pengaruh inisiatif terhadap kinerja pegawai pada kantor camat koto tangah kota padang. *JURNAL Public Administration, Business and Rural Develoment Planning*, 1(2), 46–55. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/4030793>