PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, BUDAYA KERJA DAN LINGUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (DPUPR) KABUPATEN JENEPONTO

[1]Syamsuni, [2]Ahmad Musseng, [3]Nurdam Buhaerah.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

[1]Syamsuni@gmail.com,[2]amusseng@gmail.com,[3]nurdambuhaerah@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze: 1) The influence of employee competence on the performance of employees of the public works and spatial planning (DPUPR) Jeneponto Regency, 2) The influence of employee work culture on the performance of employees of the public works and spatial planning (DPUPR) Jeneponto Regency, 3) The influence of employee work culture on the performance of public works and spatial planning (DPUPR), jeneponto district, 4) The influence of competence, work culture and work environment of employees on the performance of employees of the public works and spatial planning service (DPUPR) in jeneponto district. The research design uses descriptive quantitative using the hypothesis testing method using multiple linear regression analysis. The population is 73 employees of the public works and spatial planning office of the Jeneponto district and the entire population is used as a sample or commonly referred to as a saturated sample. The results of this study are 1) Employee competence has a negative and insignificant effect on employee performance at the PUPR Office of Jeneponto Regency, 2) Work Culture has a positive and significant effect on employee performance at the PUPR Office in Jeneponto Regency, 3) Work Environment has a positive and significant effect on employee performance. at the PUPR Office of Jeneponto Regency, 4) Competence, Work Culture, Environment have a positive and significant effect on employee performance at the Jeneponto Regency PUPR Service.

Keywords: *Competence, Work Culture, Work Environment, Performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi,profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, kompetensi adalah syarat utama untuk mencapai kinerja yang baik.

Kinerja pegawai dalam organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kompetensi. Dalam suatu organisasi diperlukan orang-orang dengan kompetensi yang tinggi, sehingga organisasi dapat berkembang dan apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Kompetensi yang sesuai dengan bidang kerja pegawai, akan memudahkan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan *job description* yang ditetapkan. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan serta semakin berkembangnya perangai/sifat dan konsep diri yang semakin baik. Adapun karakteristik pegawai yang berkompeten adalah pegawai yang mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, berpengetahuan yang luas, menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan menguasai emosi yang semakin baik terhadap dirinya sendiri maupun dengan orang lain.

Selain kompetensi, budaya kerja yang positif juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi. Menurut Sulaksono (2002), budaya kerja adalah sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Cakupan makna setiap nilai budaya

kerja antara lain disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama (Moekijat, 2006). Sulit bagi pegawai dalam mencapai

prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya budaya kerja yang positif serta sikap dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh pegawai bersangkutan.

Menurut (Saputra Rafiie, Nasir Azis, & Idris, 2018) Selain kompetensi dan budaya kerja yang memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja juga memberi dampak terhadap kinerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai (Saputra Rafiie, Nasir Azis, & Idris, 2018)

Kinerja akibat ketidakdisiplinan para pegawai juga ditandai dengan kurangnya pegawai yang berprestasi, ide-ide kreatif dari pegawai jarang muncul, dan beberapa pegawai kurang mau menggali potensi yang ada pada dirinya, misalnya tidak mau berusaha meningkatkan keterampilan kerja yang sudah ada. Sebenarnya telah ada upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memotivasi pegawai dengan cara memberikan reward kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik, tetapi penerapannya punishment todal dilakukan, sehingga pegawai yang kurang disiplin menjadi tidak peduli pada peraturan tentang kedisiplinan.

Kinerja pegawai tidak selalu dalam kondisi yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan,system kompenasasi,volume pekerjaan yang diberikan, dan kerja sama rekan kerja (Hasibuan, 2011).

Faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai ditentukan oleh kompetensi, kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja. Rendahnya pencapaian kinerja pegawai disebabkan oleh adanya faktor kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Kepuasan kerja merupakan salah satu topik yang sering dibahas dikalangan para ahli psikologi perusahaan dan manajemen.

Menurut (Ludvi Rakhmawan, Nayati Utami, & Ika Ruhana, 2016) “Di lain pihak, dengan adanya sumber daya manusia yang beragam dari suatu perusahaan, akan muncul berbagai persepsi mengenai keadaan lingkungan kerja yang akan ditempati, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti 2009 lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung “ (Ludvi Rakhmawan, Nayati Utami, & Ika Ruhana, 2016).

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi warna, cahaya udara serta suara yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Moekijat, 1995: 135). Lingkungan kerja fisik yang baik akan membentuk persepsi yang berbeda bagi para karyawan terhadap lingkungan kerja yang mereka dapatkan di perusahaan serta membuat karyawan memberikan penilaian berbeda atas segala aspek dari pandangan lingkungan kerja fisik. Apabila persepsi yang ditunjukan oleh karyawan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik pula karena akan membuat karyawan lebih merasa nyaman dengan lingkungan kerja fisik yang baik (Ludvi Rakhmawan, Nayati Utami, & Ika Ruhana, 2016). Setiap anggota organisasi akan memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda. Motivasi itu pun bisa jadi menjadi alasan anggota organisasi untuk berkomitmen pada organisasi terebut. Motivasi pun bisa menjadi seseorang memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas PU Kabupaten Jeneponto?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas PU Kabupaten Jeneponto?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas PU Kabupaten Jeneponto?
4. Apakah kompetensi pegawai, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas PU Kabupaten Jeneponto?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai dinas PUPR Kabupaten Jeneponto.
2. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai dinas PUPR Kabupaten Jeneponto.
3. Pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas PUPR Kabupaten Jeneponto.
4. Pengaruh kompetensi pegawai, bidaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas PUPR Kabupaten Jeneponto.

TINJAUAN LITERATUR

A.KOMPETENSI

1.Pengertian KOmpetensi

Menurut Amstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2012), "kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten, sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik".

McAshan dalam (Sudarmanto, 2009) mengatakan bahwa "kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi,afeksi dan perilaku psikomotorik tertentu".

Pengertian dan arti kompetensi menurut Lyle Spencer & Signe Spencer dalam (Moeheriono, 2010) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi tersebut, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut :

a. Karakter dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
b. Hubungan kausal (*causally related*) berbarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebagai akibat).
c. Kriteria (*criterian referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa komptensi secara nyata akan memprediksi seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Spencer dalam (Wibowo, Manajemen Kinerja, 2012) juga mengatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Kemudian (Wibowo, Manajemen Kinerja, 2016) mengatakan bahwa, "kompetensi adalah "suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut." Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi merupakan landasan dasar karaketristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Spancer, 2011).

B.BUDAYA KERJA

1.Pengertian Budaya Kerja

Di setiap organisasi pastinya ada budaya kerja yang menjadi ciri khas organisasi tersebut. Budaya kerja yang positif ini penting ntuk dijalankan dalam sebuah organisasi agar kinerjanya produktif. Budaya kerja dikatakan baik atau sesuai,apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Budaya kerja yang ada disuatu organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi pegawai. Ndraha (2010) dalam (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan budaya kerja adalah kelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kerjasama manusia yang memiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Supriyadi dan Triguno (2013) yang dikutip oleh (Sedarmayanti & Rahadian, 2018)

mendefinisikan budaya kerja adalah: Suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilainilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja".

Menurut Taliziduhu Ndraha (2003:81) dalam (Amantha, 2016), budaya kerja dapat dibagi menjadi
dua unsur, yaitu:

(1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
(2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

Berdasarkan dua unsur menurut Taliziduhu Ndraha tersebut, peneliti berpendapat pada hakekatnya budaya kerja merupakan bentuk atau cara individu maupun kelompok dalam mengaktualisasikan diri. Dimana bekerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut dan dapat menjadi motivasi untuk menghasilkan kinerja atau karya yang bermutu. Hal tersebut dapat terlihat dari bagaimana sikap kita terhadap pekerjaan maupun perilaku kita pada waktu bekerja.

Menurut Schein (1992) dalam (Satuti, 2019), budaya kerja adalah: *"A pattern of shared basic assumption that the group learned as it solves its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefor, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems.* "

Gering,Supriyadi dan Triguno 2001 dalam (Maharani, 2013) budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalm sikap menjadi perilaku,cita-cita,pendapat pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupaka cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-bersungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

C.LINGKUNGAN KERJA

1.Pengertian Lingkungan Kerja

Suatu organisasi, baik besar maupun kecil, akan membentuk lingkungan tersendiri. Lingkungan tersebut dibentuk akibat dari adanya sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Lingkungan kerja pada suatu organisasi bisa berbeda dengan lingkungan pada organisasi yang lainnya, perbedaan ini disebabkan ciri dari karakter kegiatan yang berlangsung di dalamnya.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para pekerja dapat bekerja secara optimal, sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia. Untuk lebih jelasnya, penulis mengemukakan pendapat para ahli. Nitisemito (2010) dalam (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) berpendapat bahwa: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan terbentuk karena mereka berada dalam satu lingkungan kerja. Karyawan yang senang dengan lingkungan kerjanya, maka dia akan merasa aman dan nyaman untuk bekerja. Bahkan seorang karyawan jika di dukung dengan lingkungan kerja yang menyenangkan bisa memberi dampak postif bagi kinerjanya.

Manusia sebagai komponen pelaksana atau pengendali tidak akan terlepas dari kelebihan dan kekurangan yang secara alami dimilikinya. Dalam suatu kegiatan kerja

pegawai harus mampu beradaptasi dengan sebaik-baiknya terhadap komponen-komponen kerja yang terutama mesin/peralatan dan lingkungan fisik kerja. Menurut Sedarmayanti (2009) dalam (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) lingkungan fisik adalah:Semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung".

Menurut (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2008) dalam (Nurindasari, 2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan

2.Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mampu memberi penaruh terhadap efektifitas yang bekerja di dalam perusahaan, sehingga lingkungan kerja perlu menjadi salah satu perhatian oleh pihak perusahaan terutama pimpinan perusahaan dan pemilik perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut (Siagian, 2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan

3.Dimensi dan Indikatornya

Lingkungan kerja secara umum di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan tempat kerja
   Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
b. Peralatan kerja yang memadai
   Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
c. Fasilitas
   Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelasikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
d. Tersedianya sarana angkutan
   Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan

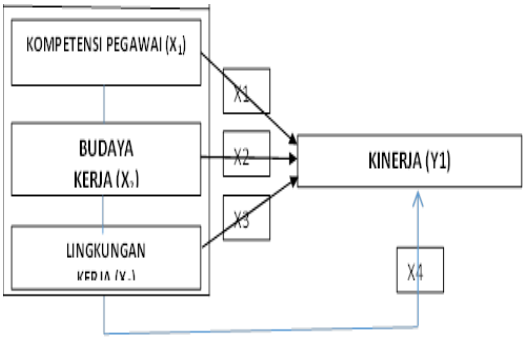
kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a. Hubungan rekan kerja setingkat
   Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
b. Hubungan atasan dengan karyawan
   Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.
c. Kerjasama antar karyawan
   Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pikir yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Kabupaten Jenepento
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Kabupaten Jeneponto.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Kabupaten Jeneponto.
4. Kompetensi pegawai, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Kabupaten Jeneponto.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber : Syamsuni,2020

Pada gambar di atas kompetensi pegawai (X1) menunjuk garis kinerja (Y) dan memberikan gambaran bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja (X2) menunjuk garis ke Kinerja (Y) dan memberikan gambaran bahwa budaya kerja berpengaruh terhada[kinerja (Y) dan Lingkungan kerja (X3) menunjuk ke garis Kinerja (Y) dan memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2017). Pada jenis penelitian ini, memberi suatu batas yang jelas tentang data, karena pengaruh yang dimaksud adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang (Sukamadinata 2018). Jenis penelitian survey ini dipilih karena disesuaikan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel komitemen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Lokasi penelitian dilaksanakan pada kantor Dinas PU Kabupaten Jeneponto, dan penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2020 sampai dengan Juli 2020.

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang waktu yang kita tentukan(Syafi'i 2005). Selanjutnya populasi menurut Joko Subagyo adalah objek penelitian sebagai sasaran untuk mendapatkan dan mengumpulkan data (Syafi'i A, 2005). Adapun populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas PU Kabupaten Jeneponto.

Jumlah pegawai yang menjadi populasi di Dinas PU Kabupaten Jeneponto sebanyak 73 orang. Pengambilan sample ini berdasarkan sampel jenuh. Dimana semua populasi dari penelitian dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

Data adalah unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan relevan dengan program tertentu. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematik dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.

Untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan metode-metode antara lain sebagai berikut:

a.Metode Angket(Kuisioner)
b.Observasi (pengamatan)
c.Dokumenter

Teknik analisis data penelitian kuantitatif menggunakan statistik inferensial (sering juga disebut statistic induktif atau *statistic probabilitias*) adalah teknik statistic yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A.Uji Validitas

Output variabel kompetensi

Item	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Prasyarat	Ket.
X1.1	,750**	,000	0,3	Valid
X1.2	,768**	,000	0,3	Valid
X1.3	,815**	,000	0,3	Valid
X1.4	,825**	,000	0,3	Valid
X1.5	,843**	,000	0,3	Valid
X1.6	,765**	,000	0,3	Valid
X1.7	,781**	,000	0,3	Valid
X1.8	,837**	,000	0,3	Valid
X1.9	,804**	,000	0,3	Valid
X1.10	,814**	,000	0,3	Valid
X1.11	,697**	,000	0,3	Valid
X1.12	,720**	,000	0,3	Valid

Sumber:data primer 2020

Output variabel budaya kerja

Item	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Prasyarat	Ket.
X2.1	,428**	,000	0,3	Valid
X2.2	,754**	,000	0,3	Valid
X2.3	,702**	,000	0,3	Valid
X2.4	,776**	,000	0,3	Valid
X2.5	,469**	,000	0,3	Valid
X2.6	,448**	,000	0,3	Valid
X2.7	,715**	,000	0,3	Valid
X2.8	,701**	,000	0,3	Valid
X2.9	,785**	,000	0,3	Valid
X2.10	,828**	,000	0,3	Valid
X2.11	,787**	,000	0,3	Valid

Sumber:data primer 2020

Output variabel lingkungan kerja

Item	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Prasyarat	Ket.
X3.1	,706**	,000	0,3	Valid
X3.2	,713**	,000	0,3	Valid
X3.3	,647**	,000	0,3	Valid
X3.4	,708**	,000	0,3	Valid
X3.5	,767**	,000	0,3	Valid
X3.6	,799**	,000	0,3	Valid
X3.7	,657**	,000	0,3	Valid
X3.8	,664**	,000	0,3	Valid
X3.9	,797**	,000	0,3	Valid
X3.10	,870**	,000	0,3	Valid
X3.11	,822**	,000	0,3	Valid
X3.12	,707**	,000	0,3	Valid
X3.13	,825**	,000	0,3	Valid

Sumber:data primer 2020

Output Variabel kinerja

Item	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Prasyarat	Ket.
Y1	,614**	,000	0,3	Valid
Y2	,809**	,000	0,3	Valid
Y3	,897**	,000	0,3	Valid
Y4	,859**	,000	0,3	Valid
Y5	,692**	,000	0,3	Valid
Y6	,831**	,000	0,3	Valid
Y7	,786**	,000	0,3	Valid
Y8	,831**	,000	0,3	Valid
Y9	,870**	,000	0,3	Valid
Y10	,830**	,000	0,3	Valid
Y11	,892**	,000	0,3	Valid
Y12	,693**	,000	0,3	Valid
Y13	,793**	,000	0,3	Valid

Sumber:data primer 2020

Dari hasil uji validitas dari semua variabel menunjukkan semua dapat di nyatakan valid sehigga dapat dilanjtkan ke uji reabilitas.

B.Uji Reabilitas

Variabel Kompetensi

Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Prasyarat	Ket.
X1.1	199,14	631,545	,481	,972	0,6	Reliable
X1.2	199,06	631,098	,457	,972	0,6	Reliable
X1.3	199,06	627,533	,556	,971	0,6	Reliable
X1.4	199,10	626,323	,593	,971	0,6	Reliable
X1.5	199,07	622,879	,660	,971	0,6	Reliable
X1.6	199,11	622,422	,695	,971	0,6	Reliable
X1.7	199,26	629,585	,641	,971	0,6	Reliable
X1.8	199,10	625,367	,704	,971	0,6	Reliable
X1.9	199,20	626,974	,692	,971	0,6	Reliable
X1.10	199,06	625,678	,685	,971	0,6	Reliable
X1.11	198,97	630,550	,572	,971	0,6	Reliable
X1.12	199,04	628,042	,599	,971	0,6	Reliable

Sumber:data primer 2020

Variabel Budaya kerja

Item-Total Statistics						
Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Prasyarat	Ket.
X2.1	199,37	639,193	,295	,972	0,6	Reliable
X2.2	199,43	624,335	,629	,971	0,6	Reliable
X2.3	199,11	623,320	,616	,971	0,6	Reliable
X2.4	199,14	623,631	,655	,971	0,6	Reliable
X2.5	199,24	637,027	,330	,972	0,6	Reliable
X2.6	199,26	637,440	,288	,972	0,6	Reliable
X2.7	199,23	626,614	,636	,971	0,6	Reliable
X2.8	199,01	623,116	,771	,971	0,6	Reliable
X2.9	199,34	619,939	,725	,971	0,6	Reliable
X2.10	199,34	618,431	,797	,971	0,6	Reliable
X2.11	198,94	628,229	,707	,971	0,6	Reliable

Sumber:data primer 2020

Variabel Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics						
Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Prasyarat	Ket.
X3.1	199,56	622,076	,634	,971	0,6	Reliable
X3.2	199,56	621,613	,644	,971	0,6	Reliable
X3.3	199,84	624,337	,483	,972	0,6	Reliable
X3.4	199,74	621,498	,544	,972	0,6	Reliable
X3.5	199,49	623,703	,648	,971	0,6	Reliable
X3.6	199,36	623,827	,666	,971	0,6	Reliable
X3.7	199,09	622,051	,654	,971	0,6	Reliable
X3.8	199,09	626,862	,606	,971	0,6	Reliable
X3.9	199,47	617,238	,665	,971	0,6	Reliable
X3.10	199,50	615,587	,777	,971	0,6	Reliable
X3.11	199,46	619,034	,762	,971	0,6	Reliable
X3.12	199,19	622,356	,699	,971	0,6	Reliable
X3.13	199,04	620,534	,764	,971	0,6	Reliable

Sumber:data primer 2020

Variabel Kinerja

Item-Total Statistics						
Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Prasyarat	Ket.
Y1	199,24	626,882	,693	,971	0,6	Reliable
Y2	199,44	622,917	,723	,971	0,6	Reliable
Y3	199,27	621,215	,805	,971	0,6	Reliable
Y4	199,37	621,976	,705	,971	0,6	Reliable
Y5	199,29	632,903	,533	,971	0,6	Reliable
Y6	199,34	626,634	,693	,971	0,6	Reliable
Y7	199,11	624,248	,681	,971	0,6	Reliable
Y8	199,36	626,697	,679	,971	0,6	Reliable
Y9	199,27	622,027	,761	,971	0,6	Reliable
Y10	199,29	624,091	,693	,971	0,6	Reliable
Y11	199,30	622,010	,756	,971	0,6	Reliable
Y12	199,44	625,294	,586	,971	0,6	Reliable
Y13	199,19	620,095	,709	,971	0,6	Reliable

Sumber:data primer 2020

Dari hasil uji reabilitas semua variabel menunjukkan seluruh item pertanyaan di nyatakan realibel sehingga dapat di lanjutkan ke analisis linier berganda**.**

C.Analisis Linier Berganda

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
TY	53,55	7,807	73
T.X1	51,90	7,181	73
T.X2	46,21	5,711	73
T.X3	52,18	8,438	73

Sumber:data primer 2020

Correlations					
		TY	T.X1	T.X2	T.X3
Pearson Correlation	TY	1,000	,508	,697	,819
	T.X1	,508	1,000	,749	,568
	T.X2	,697	,749	1,000	,722
	T.X3	,819	,568	,722	1,000

Pada tabel correlations di atas menunjukkan hubungan setiap variabel X (bebas) ke variabel Y (terikat). Nilai variabel Y sebesar 1.000, dengan tingkat korelasi X1 (kompetensi) →Y sebesar 0,508, X2 (budaya kerja) 0,697 →Y dan variabel X3 (lingkungan kerja) 0,819 →Y. Dari semua variabel menunjukkan nilai di atas 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian (X) berhubungan "kuat" dengan variabel terikat (Y).

D.Pengujian Hipotesis

1.Uji T Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,410	4,321		1,946	,056
	T.X1	-,081	,109	-,075	-,748	,457
	T.X2	,375	,163	,275	2,304	,024
	T.X3	,614	,089	,663	6,911	,000

Sumber:data primer 2020

Pada kolom t hitung dan sig hitung diperoleh nilai masing-masing 1,946 dan 0,56 untuk variabel terikat (konstant) dengan nilai b0=8,410.

1. Pengujian hipotesis pertama Variabel kompetensi pegawai (X1)
   Variabel X1 nilai b1 sebesar -0,081 (negatif) dan pada nilai sig sebesar 0,457, hal ini dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel X1 (kompetensi pegawai) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y) hal tersebut dapat dibuktikan dari perolehan nilai sig>0,05 atau 0,457>0,05. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yakni, "kompetensi pegawai (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) atau H1" tidak dapat diterima atau H1 ditolak dan Ho diterima.
2. Pengujian hipotesis kedua yakni variabel budaya kerja (X2). Pada kolom b2 0,375 (positif) dan pada kolom t hitung sebesar 2,304 dan sig hitung 0,024. Dari hasil tersebut bilamana dihadapkan pada ketentuan yang telah ditetapkan yakni sig. Hitung < alpa 0,05 maka variabel X2

dengan nilai sig. 0.024<0,05 dapat dibuatkan hasil pengujian bahwa variabel tersebut signifikan pada taraf kepercayaan 0,95 atau taraf kesalahan 0,05. Dari hasil tersebut bilamana dihubungkan dengan pernyataan pada hipotesis (H2) yakni, "budaya kerja (X2) berpe-ngaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) atau H1 dapat diterima dan Ho ditolak".

3. Pengujian hipotesis ketiga yakni variabel lingkungan kerja (X3). Pada kolom b3 terlihat bahwa nilai yang diperoleh 0,614 (positif) dan t hitung 6,911 dan sig hitung 0,000. Dari hasil tersebut dapat ditransformasi kedalam ketentuan persyaratan signifikansi. Dengan taraf kesalahan 0,05 dan dibandingkan dengan hasil sig.hitung yang diperoleh dari koefisien regresi diperoleh bahwa nilai sig.hitung<dari taraf kesalahan (0,000<0,05). Dari hasil analisis tersebut diperoleh bahwa hipotesis (H3) dapat diterima yakni, "lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai" dan atau H1 diterima dan Ho ditolak.

2.Uji F Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3057,717	3	1019,239	52,863	,000[b]
	Residual	1330,365	69	19,281		
	Total	4388,082	72			

Sumber:data primer 2020

Pada tabel Anova di atas dapat dilihat bahwa kolom F hitung dengan nilai 52,863 dan pada kolom Sig memperoleh nilai 0,000. Dengan pendekatan Sig. Pada level 0,05 atau pada derajat kepercayaan 0,95 atau 95% diperoleh kesimpulan bahwa variabel X dengan tingkat signifikansi yang diperoleh dalam perhitungan sebesar 0,000 < dari 0,05 atau 5%. Dengan hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu kompetensi pegawai (X1), budaya kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sehingga dapat disimpulkan hipotesis (H1) diterima dan hipotesis (H0) ditolak.

PEMBAHASAN

a.Pengaruh Simultan Variabel X terhadap Varaibel Y

Pada bagian ini akan dibahas tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dan parsial. Pada uraian dan penjelasan pada pengujian simultan seperti yang telah diuraikan di atas telah memperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi pegawai, budaya kerja dan lingkungan kerja secara gabungan berpengaruh positif (kuat) sebesar 0,7 atau 70% dan sisanya sebesar 0,3 dari faktor lain dan signifikansi sebesar 0,000<0,05 dengan tingkat kepercayaan 0,95. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan tingkat kepercayaan 0,95 atau 95% penelitian signifikan, dan pada kenyataan yang terjadi hasil yang diperoleh berdasarkan sig hitung 0,000 hal ini dapat dijelaskan bahwa penelitian ini sangat signifikant sekalipun dengan derajat kepercayaan sebesar 0,99 atau 0,01 (1%) data yang dihasilkan dapat menjawab dan mengeneralisasi hasil penelitian.Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Ludvi dkk (2016), Silvia dkk (2016) dan Fauzan & Sumyati (2014) dengan hasil penelitian adalah budaya kerja, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut rekomendasi penelitian Fauzan & Sumiyati (2014) bahwa yang menjadi faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai selain dari yang telah diteliti adalah kompensasi, kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja dan lainnya.

Pada bagian ini dibahas satu persatu pengaruh variabel kompetensi pegawai, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pembahasan dimulai dari pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai yang memperoleh nilai b1 (negatif) dan signifikan dengan nilai sig hitung>derajat kesalahan yang kemudian menjadikan hipotesis yang diajukan ditolak atau kompetensi pegawai berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

b.Pengaruh secara parsial Variabel X terhadap Variabel Y

Berdasarkan hasil deskripsi data pada variabel kompetensi pegawai terdapat hasil skor penilaian yang tergolong pada posisi baik dan masih perlu diupayakan peningkatan keterlibatan kompetensi pegawai dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Seperti yang telah terjadi pada tempat penelitian, sebagai kantor milik pemerintah, terdapat beberapa kelemahan-kelemahan yang terjadi khususnya pada penempatan pegawai pada ruang lingkup tugas dan jawabnya.

Penempatan pegawai pada umumnya bukan berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tetapi berdasarkan kedekatan atau dalam praktek sehari-hari adalah pegawai tersebut masuk dalam ring penguasa sehingga mereka yang ditempatkan tersebut adalah penunjukan dari penguasa tanpa memperhatikan kelayakan berdasarkan kompetensi. Hasil pengamatan ini juga dapat memberikan legetimasi terhadap penolakan hipotesis penelitian yang menjadikan kompetensi pegawai berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Hasil penelitian secara parsial ini, terkhusus variabel kompetensi pegawai dan pengaruhnya dengan kinerja pegawai bertentangan dengan hasil penelitian Ludvi dkk (2016), Silvia (2016) dan Fauzan (2014) yang menemukan hasil bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka simpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas PUPR Kabupaten Jeneponto. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa, variabel kompetensi pegawai tidak memberikan dampak manajerial terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas PU Kabupaten Jeneponto.
2. Budaya kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas PU Kabupaten Jeneponto. Hal ini dapat dijelaskan bahwa peningkatan budaya kerja (X2) akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas PU Kabupaten Jeneponto.
3. Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas PU Kabupaten Jeneponto. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X3) mengalami peningkatan signifikan akan berpengaruh pula secara signifikan ter-hadap kinerja pegawai pada Dinas PU Kabupaten Jeneponto.
4. Kompetensi pegawai, budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Kabupaten Jeneponto. Hal ini dapat dijelaskan bahwa secara simultan ketika ketiga variabel ini terjadi peningkatan secara manajerial akan berpengaruh terhadap peningkatan secara nyata (signifikan) terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas PU Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditarik di atas, maka saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan manajerial bagi organisasi atau dinas pemerintah khususnya pada Dinas PU Kabupaten Jeneponto adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai pada prinsipnya memiliki peranan penting dalam menjalankan tugas dan fungsi pokok dari seorang pegawai. Olehnya itu, agar peran pegawai dalam hubungan dengan pekerjaan mereka dapat berjalan dengan baik maka kelayakan pegawai harus menjadi syarat utama dalam jabatan yang diberikan. Salah satu kelayakan utama yang harus dimiliki oleh seorang pegawai adalah kompetensi. Seorang yang memiliki kompetensi syarat dengan keterpenuhan tiga hal, yaitu memiliki pengetahuan yang tinggi dibidangnya, keterampilan dalam bidang pekerjaan serta kepribadian yang baik. Pegawai yang memiliki tiga hal tersebut adalah pegawai yang kompoten. Olehnya itu, sebaiknya pemberian jabatan kepada pegawai berdasarkan kompe-tensi dari pegawai tersebut, agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.
2. Budaya kerja berdasarkan kesimpulan di atas sudah memperlihatkan perannya dalam peningkatan kinerja pegawai sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja pegawai tetap meningkat khususnya pada Dinas PU Kabupaten Jeneponto.
3. Lingkungan kerja berdasarkan hasil penelitian sudah memperlihatkan nilai yang baik sehingga perlu ada usaha untuk tetap mempertahankan hasil yang sudah dicapai dan terus menjaga agar lingkungan kerja selalu berada pada kondisi yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

Amantha, G. K. (2016). *Tesis :Analisis Budaya Kerja Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas (Studi Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Lampung).* Bandar Lampung: Universitas Lampung.

Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restaurant alpha hotel Pekanbaru. *JOM Fisip, 4*(2).

Fatimah, S. F. (2015). *Pengaruh Komptensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan).* Medan: Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara.

Ghozali. (2005). *Analisis Multivariant Dengan Program SPSS.* Semarang: UNDIP.

H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.

Jailani, M. (2012, Desember). Kredibilitas Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma, I*(3), 402-419.

Ludvi Rakhmawan, M., Nayati Utami, H., & Ika Ruhana. (2016, Juni). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Semen Persero Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis, XXXV*(2), 189-196.

Maharani, A. (2013). *Hubungan Budaya Kerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor Cabang Syariah Malang*. Malang: Etheses Of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University.

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Duac Cetakan Keempat.* Bandung: CV Alfabeta.

Marwiyah, A. (2017). *Tesis Hubungan Antara Budaya Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di MTs N 1 Lampung Selatan Kabupaten Lampung Selatan.* Lampung: Repository UIN Raden Intan Lampung.

Melanie, E. (2014). *Pengaruh Penempatan Pegawai, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Sumatera Barat (Tesis).* Padang: Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Putera Indonesia "YPTK" Padang.

Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi-Competency Based Human Resources Management.* Bogor: Ghalia Indonesia.

Moekijat. (2006). *Asas-Asas Perilaku Organisasi.* Bandung: CV Mandar Maju.

Mohammad, R. (2015). *24*(1).

Ndraha, T. (2003). *Teori Budaya Organisasi.* Jakarta: PT Rieneke Cipta.

Nenny Anggraeni. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Skolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia, XI*(2), 54-74.

Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 4*(11), 823-840.

Nurindasari, L. (2017). *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap*

Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Dago Endah Bandung. Bandung: repository Universitas Pasundan.

Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Ranty Sapitri. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom FISIP, III*(2), 1-13.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi PT Indeks.* Jakarta: Kelompok Gramedia.

Saputra Rafiie, D., Nasir Azis, & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan,Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen, II*(1), 36-45.

Satuti, W. S. (2019, Agustus 8). *Budaya Kerja: Pengertian, Tingkatan, Ciri, dan Jenis*. Retrieved Maret 10, 2020, from Jojonomic.

Sedarmayanti, & Rahadian, N. (2018, Juni). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA), XV*(1), 63-77.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Silvia, I Wayan Bagia, & Wayan Cipta. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, IV*, 1-10.

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

Syafi'i A. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan.* Surabaya: el KAP.

Wahidmurni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif. *repository UIN Malang*, 1-10.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5 ed.). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

www.kajianpustaka.com. (2014, Januari 12). *Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. Retrieved from https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html