

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN MAJENE

Muhammad Safwan Atjo^{*1}, Azlan Azhari², Asniwati³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}safwanatjo86@gmail.com, ²azlanazhari77@gmail.com, ³Asniwafirachmat1@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh secara parsial Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai (2) Pengaruh secara simultan Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene. Penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada 59 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan dan Fasilitas kerja positif berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (2) Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Fasilitas kerja positif berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) The partial influence of Leadership, Work Culture, and Work Facilities on Employee Performance. (2) The simultaneous influence of Leadership, Work Culture, and Work Facilities on the Performance of Employees of the Regional Disaster Management Agency of Majene Regency.

This research uses a quantitative method. The research was conducted at the office of the Regional Disaster Management Agency of Majene Regency. The study distributed questionnaires to 59 respondents.

The results of the study show that (1) Leadership and Work Facilities have a positive and significant partial influence on employee performance, while Work Culture does not have an influence on employee performance. (2) Leadership, Work Culture, and Work Facilities have a positive and significant simultaneous influence on the performance of employees of the Regional Disaster Management Agency of Majene Regency.

Keywords: Leadership, work culture, work facilities, and employee performance.

PENDAHULUAN

Kabupaten Majene memiliki kondisi geografis, geologis, hidrologis dan demografis yang rentan terjadinya bencana baik di sebabkan oleh faktor alam dan faktor non alam serta faktor manusia, sehingga wilayah Kabupaten Majene memiliki potensi kebencanaan yang cukup kompleks yaitu: gempa bumi, tanah longsor, angin puting beliung, banjir, yang menyebabkan korban jiwa, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda dan dampak psikologis yang dalam keadaan tertentu dapat menghambat pembangunan. Jenis bencana yang paling sering terjadi sepanjang tahun adalah bencana banjir, yang kejadiannya semakin meningkat. Peningkatan kejadian bencana tersebut baik frekuensi, intensitas, maupun dampaknya, memerlukan penanganan secara terkoordinasi, terencana, dan terpadu oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene yang terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati Majene Nomor 4 Tahun 2010 tentang Pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, Bidang Tanggap Darurat dan

Logistik, Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi memiliki moto Pelayanan Dengan Misi Kemanusiaan, dengan Filosofi Jauhkan Bencana dari Manusia dan Jauhkan Manusia dari Bencana. Instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene berada dalam birokrasi pemerintahan dan tidak terlepas keberhasilannya dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Peningkatkan kinerja pegawai tidak terlepas dari kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi yang mempunyai kedudukan yang strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan organisasi. Dikatakan mempunyai kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator dari seluruh proses kegiatan organisasi. Sehingga kepemimpinan mempunyai peran utama dalam menentukan dinamika dari semua sumber yang ada. Disamping kedudukannya yang strategis, kepemimpinan juga mutlak diperlukan, dimana terjadi interaksi kerja sama antara dua orang atau lebih mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan disepakati bersama oleh para anggota-anggotanya.

Menurut Robbins, Stephen, (2020) “Kepemimpinan adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya” Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Terdapat beberapa Kepemimpinan yang digunakan untuk menjalankan suatu organisasi diantaranya adalah Kepemimpinan otokrasi, Kepemimpinan partisipatif, Kepemimpinan militeristik, Kepemimpinan bebas (*lease fair*), Kepemimpinan kharismatis, dan Kepemimpinan demokratis serta Kepemimpinan paternalistik. Dari beberapa Kepemimpinan tersebut dapat diterapkan berdasarkan kondisi di dalam suatu organisasi

Sedangkan menurut Mifta, Thoha, (2015)., kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan oleh pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mendorong dan mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan aspek pengelolaan yang penting dalam suatu organisasi. Kemampuan untuk memimpin secara efektif sangat menentukan berhasil tidaknya seorang pimpinan dalam mencapai tujuan yang direncanakan dan yang telah dipercayakan kepada mereka. Dalam meraih tujuan tersebut maka ia harus memiliki pengaruh untuk memimpin di wilayah yang dibawahinya.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas maka pengaruh kepemimpinan tergantung dari cara seorang pemimpin memperlakukan bawahannya. Kinerja pegawai tentunya mengalami peningkatan ketika seorang pemimpin dengan kepemimpinannya akan mampu memberdayakan bawahan, memberikan perhatian, penghargaan dan menciptakan situasi yang kondusif dalam lingkungan kerjanya. Dampak-dampak tersebut meliputi semangat kerja pegawai meningkat, ketaatan pegawai semakin membaik, pegawai mampu bertanggung jawab. Sebaliknya kinerja pegawai akan berjalan mandek apabila seorang pemimpin tidak mampu menjadi pemimpin yang ideal dan tidak mampu memberikan pengaruh positif bagi para pegawainya.

Sebagai hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, di temukan fenomena di lapangan yaitu diperoleh informasi bahwa dari kantor badan penanggulangan bencana kabupaten Majene. Dimana kepemimpinan yang diterapkan adalah yaitu kepemimpinan

belum maksimal dilaksanakan oleh pemimpin seperti membangkitkan antusiasme pegawai untuk bekerja lebih baik, menumbuhkan rasa percaya diri kepada pegawai, memberikan petunjuk kepada pegawai, mendengarkan keluhan individu, mendorong pegawai untuk kreatif dan inovatif dan menjadi role model bawahan. Masalah ini merupakan suatu fenomena yang telah lama berlangsung sehingga sangat menarik untuk diteliti yang pada akhirnya dari hasil penelitian ini akan memberikan masukan dan solusi mengenai Kepemimpinan di kantor dimana peneliti meneliti.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai penanggulangan bencana kabupaten Majene adalah, yaitu Budaya kerja. Budaya kerja berpengaruh besar pada kemampuan organisasi untuk mengubah arah strategisnya yakni Budaya kerja yang kuat cenderung untuk menolak perubahan karena adanya keinginan untuk mempertahankan pola perilaku yang stabil. Budaya kerja yang optimal adalah budaya yang dapat mendukung dengan baik misi dan strategi organisasi yang merupakan bagian didalamnya, sehingga Budaya kerja harus mengikuti strategi yang telah ditetapkan. Sesuai yang di kemukakan oleh Novianty Djafri. 2017, bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai 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.

Sedangkan menurut Kurniasari, R., & Utami, C. P. (2019). berpendapat bahwa budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Sedangkan Hadijaya Sugiarto (2020) berpendapat bahwa budaya kerja adalah nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja bagi pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, kekuatan dan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud kerja atau bekerja. Budaya kerja memiliki tujuan utama dalam pelaksanaan kegiatan operasional bagi organisasi yaitu mengubah sikap dan juga perilaku SDM, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan sekaligus sebagai upaya strategis didalam menghadapi berbagai tantangan bisnis dimasa yang akan datang.

Menurut Moeljono. (2020), dimensi yang digunakan untuk mengukur budaya kerja adalah sebagai berikut yaitu integritas untuk bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dalam organisasi. Indikatornya yaitu: konsisten tindakan dengan nilai, dan tindakan dengan kode etik profesi. Dimensi lainnya adalah profesionalisme merupakan tingkat pendidikan formal dan latihan-latihan khusus yang harus dimiliki pegawai untuk suatu posisi jabatan tertentu.

Budaya kerja secara umum memiliki peran sebagai pemberi identitas organisasi kepada anggota organisasi dan memberikan ciri khusus kepada organisasi tersebut sebagai corak pembeda antara Budaya kerja yang satu dengan yang lain, hal ini diperkuat dengan teori Robbins (2015), berpendapat bahwa Budaya kerja memiliki beberapa peran di

antaranya adalah Budaya kerja sebagai tapal batas, yang artinya bahwa Budaya kerja menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, Budaya kerja dapat dijadikan sebagai identitas yang dimiliki oleh anggotanya, budaya dapat menjadi perekat hubungan dan mempermudah timbulnya komitmen para anggotanya, budaya sebagai perekat sosial para anggotanya sehingga dapat dijadikan tolok ukur dalam interaksi para anggotanya, yang terakhir dari fungsi budaya adalah budaya sebagai pengendali dan pemandu perilaku para anggotanya.

Dari hasil observasi sementara yang diperoleh penulis dari beberapa pegawai badan penanggulangan bencana daerah Majene, bahwa berhasil dan tidaknya suatu organisasi tergantung pada budaya kerja yang melekat pada organisasi, Fenomena tersebut diatas dimana budaya kerja dikaitkan temuan peneliti yaitu bahwa budaya kerja yang peneliti lihat, dimana pegawai masih ada pegawai yang tidak mampu menggunakan sarana Informasi teknologi IT, sehingga masih banyak pegawai yang mempertahankan budaya kerja yang lama dan pegawai sulit menerima pengaruh perubahan teknologi sebagai budaya kerja baru, mereka tidak belajar karena merasa usia sudah tua,

Keberhasilan kinerja pegawai dapat terwujud apabila organisasi memberikan fasilitas kerja yang baik kepada pegawainya berupa pemberian fasilitas kerja. Pemberian fasilitas kerja yang baik diharapkan membuat pegawai yang bekerja di dalam kantor dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih mudah, nyaman, dan kinerjanya akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik akan mampu mendukung kegiatan pegawai dalam menyelesaikan tugas kantor, sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat. Penyediaan fasilitas kerja harus sesuai dengan kebutuhan pegawai, misalnya meja dan kursi kerja, sehingga pegawai dapat menulis, mengetik, atau melakukan hal lain dengan lebih nyaman. Pemilihan fasilitas kerja yang tepat merupakan hal yang penting untuk menunjang kinerja pegawai, sehingga organisasi harus mengerti benar fasilitas kerja yang diperlukan bagi pegawainya.

Penggunaan fasilitas kerja, seperti meja dan kursi, lemari arsip dan penggunaan komputer harus disesuaikan dengan ratio penggunaan bagi pegawai sehingga memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan nyaman setiap hari sebagaimana yang di kemukakan oleh Parveen et al. 2020. Sebagian atau seluruh waktu kerja yang dimiliki pegawai akan dihabiskan di dalam kantor, sehingga dibutuhkan fasilitas kerja yang baik agar pegawai bekerja merasa nyaman. Rasa nyaman yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan minat pegawai untuk bekerja, sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Selain rasa nyaman, dapat pula mengurangi jumlah absensi sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai di tempat kerja.

Disisi lain salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu fasilitas kerja yang di sediakan pemerintah untuk kerja yang maksimal. Fasilitas kerja yang sangat memadai dengan suatu kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu suatu kelancaran kerja dari proses dalam suatu organisasi. Lengkapnya pemberian fasilitas juga dijadikan salah satu semangat pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Dimana fasilitas kerja yang baik dan mendukung akan memberikan dampak terhadap kinerja bagi para pegawai.

Fasilitas Kerja menurut Moekijat (2017) secara lebih sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu masukan (input) sarana fisik yang dapat memproses menuju

keluaran (output) yang diinginkan. Begitupun menurut Buchari (2018) fasilitas adalah penyedia pada perlengkapan fisik untuk lebih memberikan kepada penggunanya suatu kemudahan, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna dan fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Dengan definisi fasilitas kerja maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

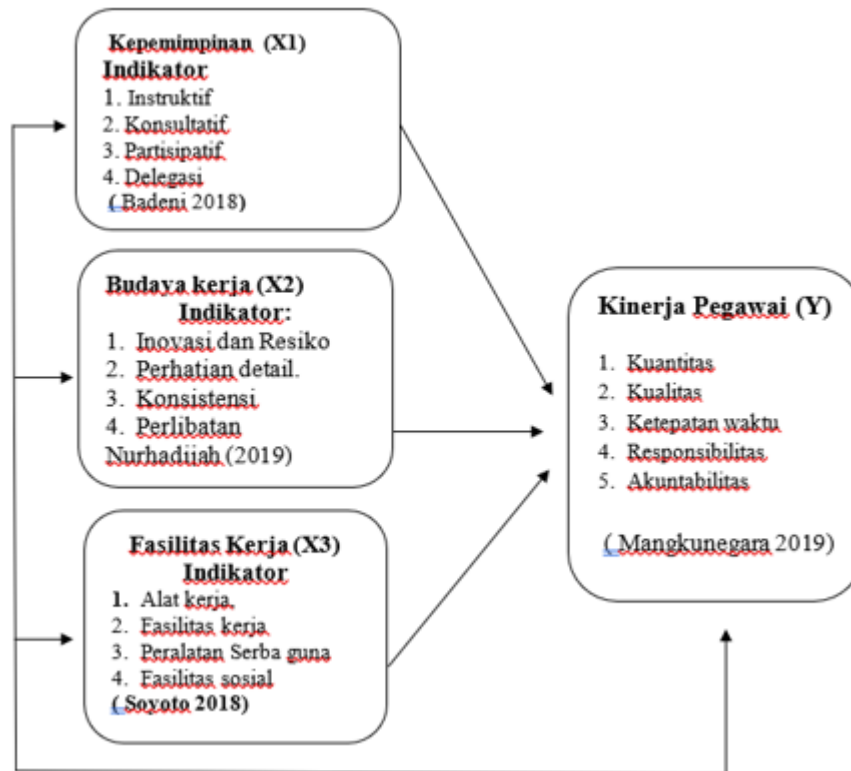
Fasilitas kerja sangatlah penting, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan definisi fasilitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas adalah salah satu sarana pendukung untuk menciptakan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam suatu pencapaian tujuan, untuk mencapai tujuan diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari - hari di organisasi tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi, kata fasilitas juga bisa dianggap suatu alat.

Fasilitas kerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Kabupaten Majene yang disediakan disesuaikan dengan pekerjaannya sehingga tidak menghambat pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. Fasilitas kerja kantor pada kantor badan penanggulangan bencana harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja.

Melihat tabel tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene. Memberikan kontribusi melalui kuantitas output, kualitas kerja, dengan hasil yang didapatkan mencapai 88,75 % namun belum menunjukkan hasil yang memauaskan karena belum mencapai angka > 100 %. Begitupula prestasi kerja, dari data dapat dilihat bahwa prestasi kerja hanya mencapai 80% dari target 100%, Sehingga sikap profesionalismenya perlu ditingkatkan. Karena dengan kinerja pegawai sangat berperan dalam kemajuan organisasi, yang menurut Mangkunegara (2018) menegaskan bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja (prestasi kerja) secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”.

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat disajikan kerangka konseptual sebagai arah pada penulisan tersebut sehingga penyajian pada penulisan terarah, seperti pada gambar kerangka konsep di bawah ini;

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dari masalah pokok yang telah dikemukakan yaitu sebagai berikut :

1. Diduga Kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene.
2. Diduga Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene.
3. Diduga Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene.
4. Diduga Kepemimpinan, Budaya kerja dan Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Pada Penelitian ini, menggunakan suatu bentuk Pendekatan dengan metode kuantitatif, yaitu Menurut Arikunto (2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya metode penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antara variable indenpenden dengan variable dependen. Oleh karena itu maka hasil penelitian ini memberikan hasil dengan angka yang akurat berdasarkan hasil pengisian kuesioner di

lapangan.

Penelitian dilaksanakan pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene yang beralamat di jalan Jendral Ahmad Yani No 107 Majene. Dengan jumlah populasi sebanyak 59 orang responden yang terdiri dari 39 Orang ASN dan 20 Honorer daerah yang berada pada kantor BPBD Kabupaten Majene. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian memiliki tujuan yakni suatu kebenaran, dalam validitas merupakan aspek yang sangat penting. Kebenaran hanya bisa diperoleh dengan instrument yang valid. Maka dikatakan validitas merupakan esensi kebenaran hasil dari penelitian. untuk mengetahui validnya instrumen, seperti pada tabel;

Tabel 1. Hasil Uji Validasi

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig	Keterangan
Kinerja pegawai(Y)	1	0,742	0,2586	0,000	Valid
	2	0,735	0,2586	0,000	“Valid
	3	0,691	0,2586	0,000	“Valid
	4	0,773	0,2586	0,000	“Valid
	5	0,805	0,2586	0,000	“Valid
Kepemimpinan (X1)	1	0,742	0,2586	0,000	Valid
	2	0,666	0,2586	0,000	“Valid
	3	0,782	0,2586	0,000	“Valid
	4	0,804	0,2586	0,000	“Valid
Budaya kerja (X2)	1	0,711	0,2586	0,000	“Valid
	2	0,840	0,2586	0,000	“Valid
	3	0,774	0,2586	0,000	“Valid
	4	0,752	0,2586	0,000	“Valid
Fasilitas Kerja (X ₃)	1	0,621	0,2586	0,000	“Valid
	2	0,795	0,2586	0,000	“Valid
	3	0,666	0,2586	0,000	“Valid
	4	0,715	0,2586	0,000	“Valid

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji validitas, maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel (X) yaitu Kepeemimpinan sebagai(X1) kemudian variabel budaya kerja sebagai (X2) dan variabel fasilitas kerja sebagai (X3) dapat dikatakan valid, karena r-tabel lebih besar dari r-hitung. Begitu pula pada variabel (Y) valid karena menurut Ancok singlarimbun (2017) menerangkan bahwa validitas menunjukkan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Sedangkan pada tabel uji validitas hasil olahan data dengan menggunakan SPSS menunjukkan valid.

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dengan melakukan pengujian instrumen, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan perbandingan *Cronbach's Alpha dengan angka > 60%* (Sugiono 2018). Hasil uji reliabelitas memberikan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dimana ketiga variabel (X) yang telah dilakukan pengukuran memberikan hasil diatas angka 60 sehingga dikatakan bahwa hasil uji reliabilitas adalah reliabel, untuk melihat hasil uji reliabilis dapat dilihat pada tabell di bawah ini;

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,786	Reliabel
Kepemimpinan (X ₁)	0,739	Reliabel
Budaya kerja(X ₂)	0,770	Reliabel
Fasilitas kerja (X ₃)	0.656	Reliabel

Pada tabel di atas jelaslah bahwa uji reliabilitas yang telah di uji dapat dikatakan bahwa semua variabel, baik variabel bebas (X), yaitu variabel Kepemimpinan (X₁), budaya kerja (X₂) maupun variabel fasilitas kerja dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) mempunyai hasil diatas > 0,60 sehingga dikatakan bahwa instrument yang digunakan adalah reliabilitas dan dapat diandalkan.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat hasil dari regresi berganda pada penelitian tersebut diatas maka dapat di analisa berdasar hasil olahan data statistik dengan menggunakan alat bantu SPSS, dimana tiga variabel menghasilkan nilai positif seperti pada tabel di bawah ini yang menggambarkan hasil regresi berganda:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		"Unstandardized Coefficients"		"Standardized Coefficients"	t	Sig.	"Collinearity Statistics"	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
1	(Constant)	-1.741	2.271		-768	.447		.447
	X1	.786	.150	.579	5.249	.000	.508	1.967
	X2	.097	.089	.086	1.085	.283	.986	1.014
	X3	.458	.182	.277	2.519	.015	.510	1.960

Berdasarkan hasil data SPSS versi 25 diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -1.741 + 0,786X_1 + 0,97 X_2 + 0,458X_3$$

Dimana :
Y = Kinerja Pegawai

X1	=	Kepemimpinan
X2	=	Budaya kerja
X3	=	Fasilitas kerja
b0	=	Konstanta
b1-3	=	Koefisien regresi
e	=	Residual atau random error

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta yaitu sebesar -1.741 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Kepemimpinan, Budaya kerja dan fasilitas kerja, nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene, mengalami penurunan sebesar -1.741 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,786 berarti ada pengaruh positif Kepemimpinan terhadap kinerja Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, mengalami kenaikan 0.786 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor Kepemimpinan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kepemimpinan sebesar 0, 786 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi budaya kerja (X_2) sebesar 0,097 berarti ada pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, mengalami kenaikan 0,097, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor budaya kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor budaya kerja sebesar 0,097 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Uji T (Secara Parsial)

Uji t (Uji Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah masing- masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai t tabel dengan peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai thitung \geq t tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel diatas dapat menjelaskan bahwa :

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Majene, (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung $>$ t-tabel (5.249 > 2,003) dan nilai sig.t 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene.
2. Pengaruh budaya kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung < t-tabel yaitu (1.085 < 2,003) dan nilai sig.t (0,283 > 0,05) maka dapat disimpulkan yaitu H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel budaya kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene.

3. Pengaruh Fasilitas kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene, (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh yaitu nilai t -hitung $>t$ -tabel (2.519 > 2,003) dan nilai $sig.t$ (0,015 < 0,05) maka dapat disimpulkan yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel fasilitas kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene.

Uji F (Secara Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Apabila nilai F hitung \geq dari nilai F tabel berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan probabilitas atau peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Jika probabilitas $<\alpha$ (0,05). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	389.141	3	129.714	35.579	.000 ^b
	Residual	200.520	55	3.646		
	Total	589.661	58			

Dependent Variabel Y
Predictors(Constant),X1,X2,X3

Berdasarkan dari tabel uji F atau uji secara bersama-sama (simultan) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan, Budaya kerja dan fasilitas kerja sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel (Y) yaitu pada kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene

Hasil olahan data menunjukkan dimana F -hitung menunjukkan angka sebesar (35.579 > 2.77) dengan signifikan, f sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini memberikan kesimpulan untuk menerima H_1 dan menolak H_0 sehingga menunjukkan bahwa variabel bebas, berpengaruh secara simultan. Terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene.

Uji Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi bertujuan untuk melihat sejauh mana seluruh variabel X (Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja) dapat mempengaruhi variabel Y (kinerja) dengan melihat pada tabel R square. Adapun hasil koefisien determinasi pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 ^a	.660	.641	1.909	1.823
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Nilai R Square pada penelitian ini ialah sebesar 0,660. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja sebagai variabel independent memiliki hubungan sebesar 66% terhadap variabel dependent yaitu variabel kinerja. Nilai R Square ini juga mengindikasikan bahwa variabel Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja sebagai variabel independent secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi variabel dependent yaitu variabel kinerja sebesar 0,660 atau 66%. Sedangkan sisanya (100-66=34) 34% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil dari satu penelitian dapat di bahas secara keseluruhan melalui pembahasan hasil penelitian berdasarkan dengan hasil uji hipotesa yang meliputi pengujian hipotesa mengenai variabel yang berpengaruh positif dan signifikan dan variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja, pembahasan tersebut akan membandingkan dengan penelitian sebelumnya, dan kaitannya dengan teori yang mendasari penelitian tersebut seperti pembahasan di bawah ini;

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan dengan hasil penelitian maka terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene. hal ini dapat terlihat dari hasil uji t dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (5.249 > 2,003) dan pada nilai sig.t (0,000 < 0,05), hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang di lakukan oleh Nurmiati pada tahun 2024, dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, dimana pada variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad et al., (2024) menemukan bahwa hasil pengujian tersebut menyimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima untuk variabel kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Luwu, sehingga meskipun kepemimpinan mengalami peningkatan tidak akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, hal ini disebabkan, karena dalam menangani bencana di lokasi bencana, pemimpin memberikan arahan dan koordinasi kepada petugas bencana untuk membuat Keputusan, mengatur pekerjaan dan menjalankan tugasnya, melakukan apa yang mereka anggap efektif untuk memberikan pertolongan.

Dengan begitu petugas bencana dapat mengaktualisasikan diri dan menggunakan kreativitas, keterampilan untuk membantu korban sebagai tugas utama mereka yaitu menghindari korban jiwa dari tim penolong itu sendiri.

Hasil penelitian tersebut diatas, di kaitkan dengan teori Kepemimpinan yang menurut Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu pula yang di kemukakan oleh Mulyadi dan Rivai (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok.

Berdasarkan dari hasil penelitian di kaitkan dengan teori maka dapat disimpulkan bahwa dalam memberikan pertolongan bencana, dibutuhkan kepemimpinan bagi seorang untuk dapat mempengaruhi dan mengarahkan para petugas untuk bekerja memberi pertolongan, mengarahkan petugas untuk berbuat berdasarkan keterampilan yang dimilikinya Semua pekerjaan dan teknis tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sebagai petugas yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab.

Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dengan hasil penelitian pada variabel budaya kerja dimana hasil penelitian tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene. hal ini dapat terlihat dari hasil uji t dimana t -hitung lebih besar dari t -tabel ($1.085 < 2,003$) dan nilai sig.t $0,000 > 0,05$, hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang di lakukan oleh Apriyanto 2022, dengan judul pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pare Pare. Berdasarkan dengan hasil penelitian pada variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, hal ini disebabkan karena budaya kerja sulit untuk berubah perilaku kerja masih menggunakan cara kerja lama yaitu setiap terjadi bencana memerlukan koordinasi yang cukup lama antara setiap instansi utamanya masalah penggunaan anggaran, budaya kerja lainnya yaitu petugas harus menunggu surat tugas resmi dari pimpinan untuk menindak lanjuti bencana hal ini menggunakan waktu cukup lama sehingga korban di lokasi bencana akan bertambah, yang seharusnya melalui nilai-nilai budaya, hendak operasional di lapangan harus dikerjakan secepatnya bersamaan untuk pencapaian sasaran yang harus di kerja dan di capai.

Hasil penelitian tersebut diatas, seharusnya harus sesuai dengan teori budaya kerja yang di kemukakan oleh Wirawan, (2014). Mengatakan bahwa Budaya kerja merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Budaya kerja yang kuat akan memudahkan untuk berkomunikasi secara terbuka dan berpartisipasi secara efisien dalam pengambilan Keputusan untuk mengeksplorasi gagasan dan ketrampilan, seperti nilai-nilai, norma, sikap yang dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi dalam bersikap dan berperilaku. Seperti disepakati oleh orang-orang dalam suatu organisasi sehingga dapat menjadi pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

Hasil penelitian yang didasari dengan teori yang mendasari penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan konsep dalam perkembangan ilmu perilaku organisasi, dan menjadi bahasan yang penting dalam literatur ilmiah, karena istilah budaya kerja merupakan elemen yang amat diperlukan didalam kehidupan manusia, organisasi membantu kita melaksanakan hal-hal atau kegiatan-kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan dengan baik sebagai individu sehingga mencapai tujuan yang diharapkan. Budaya kerja mengandung makna bahwa budaya adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan dengan hasil penelitian maka terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene. hal ini dapat terlihat dari hasil uji t dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5.249 > 2,003$) dan pada nilai sig.t ($0,000 < 0,05$), hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang di lakukan oleh Sitti Maryam 2024, Pengaruh Pelatihan, Budaya kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dimana pada variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene, hal ini disebabkan alat kerja selalu dirawat dan di perbaiki agar dapat di gunakan disetiap saat, begitu pula dengan peralatan kerja setiap hari terkontrol dan segera di perbaiki jika ada kerusakan agar mudah penggunaannya jika di butuhkan dengan demikian maka pegawai BPBD Kabupaten Majene selalu mempercepat proses penanggulangan bencana jika terjadi bencana di daerah kabupaten Majene.

Hasil penelitian tersebut diatas, sesuai dengan teori fasilitas kerja yang dikemukakan oleh Harpis, M. (2019) menyatakan “fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan kerja dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Dengan demikian seorang pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Berupa alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Dengan demikian maka Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang

Hasil penelitian tersebut diatas berbanding dengan teori yang mendukung penelitian maka dapat di simpulkan. Bahwa fasilitas kerja adalah penyedia pada perlengkapan fisik untuk lebih memberikan kepada penggunaannya suatu kemudahan, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna dan fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya kerja, dan Fasilitas kerja, secara Simultan.

Hasil olahan data menunjukkan dimana F-hitung menunjukkan angka sebesar ($35.579 > 2.77$) dengan signifikan, f sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini memberikan kesimpulan untuk menerima H1 dan menolak H0 sehinggah menunjukkan bahwa variabel bebas, berpengaruh secara simultan. Terhadap kinerja kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah

kabupaten Majene.

Berdasarkan dengan hasil penelitian di atas maka sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apriyanto 2022, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan fasilitas kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar masing, Hasil Secara simultan kepemimpinan, Budaya kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarmasin. Dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Dari hasil penelitian secara simultan maka dapat dikatakan sejalan dengan teori yang digunakan pada penelitian tersebut diatas yaitu pada teori Badeni. (2019) dimana teori kepemimpinan adalah bagaimana seseorang dapat mempengaruhi orang lain untuk dapat bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya tanpa memerlukan pengaruh yang kontroversial di dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudian teori budaya kerja menurut Nurhadijah (2019), bahwa Budaya kerja adalah untuk membuat pegawai menjadi lebih produktif, mencapai hasil kerja yang maksimal, hingga mempererat hubungan profesional antara pegawai dengan organisasi yang dapat menghasilkan hasil secara keseluruhan. Sementara fasilitas kerja oleh Soyoto (2018) adalah Fasilitas kerja adalah segala bentuk peralatan yang digunakan di tempat kerja guna menghasilkan suatu produktivitas dalam proses bekerja untuk memudahkan pekerjaan.

Berdasarkan dengan teori yang mendukung penelitian tersebut diatas maka dapat dimaknai bahwa secara umum apabila pekerjaan di kerjakan secara bersama-sama, baik Kepeemimpinan, budaya kerja dan fasilitas kerja apabila dikerjakan secara bersama sama dan teratur dan di pertahankan sepanjang waktu. maka akan menghasilkan kinerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, hal ini disebabkan, karena dalam menangani bencana, faktor kepemimpinan dengan teknik perencanaan serta koordinasi lapangan dapat mengatur pekerjaan dan menjalankan tugasnya, melakukan apa yang mereka anggap efektif untuk memberikan pertolongan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, hal ini disebabkan, karena kurangnya pelatihan yang di berikan kepada para pegawai sehingga mereka bekerja dengan budaya yang konvensional yang memerlukan keberanian dalam bekerja.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Majene, hal ini disebabkan karena penguasaan kerja dengan alat yang disediakan dapat di kerjakan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai Badan Penanggulangna Bencana Kabupaten Majene.
4. Berdasarkan dari hasil penelitian dengan menggunakan Uji F diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan, budaya kerja dan fasilitas kerja berpengaruh Positif dan signifikan, karena apabila dikerjakan secara bersama-

sama (simultan) maka akan menghasilkan kinerja lebih baik Sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, B. (2017). Transformational Leadership and Change Readiness and a Moderating Role of Perceived Bureaucratic Structure: and Empirical Investigation. *Problems and Perspectives in Management*, 15(1), 35–44.
- Achmad, A., Hidayat, M., & D, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Kabupaten Luwu. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i2.4843>
- Berglas. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali.
- Firman, A. (2021). The effect of career development on employee performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal manajemen bisnis*, 8(1), 133-146.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.
- Joseph, O.O., & Kibera, F. (2019). Organizational Culture and Performance: Evidence From Microfinance Institutions in Kenya. *Sage Open*, 1-11.
- Kinicki, A., & Williams, B. K. (2020). *Management: a practical introduction, 9th ed.* New York: McGraw-Hill.
- Kurniasari, R., & Utami, C. P. (2019). Pelatihan dan Budaya Kerja Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*.
- Laksmi, Asri, Riani. (2019). *Budaya kerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lamatinulu. (2019). *Model Pengukuran Kinerja Industri Kecil dan Menengah*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-14*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mifta, Thoha, (2018). *Kabupaten Kemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Munandar. (2021). “Kontribusi Kabupatenemimpinan Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan.” *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3):73. doi: 10.32503/jmk.v6i3.1939.
- Nandy. (2021). *Budaya Kerja Jenis Budaya Kerja. “Budaya Kerja Menurut Ahli” Portal Informasi Indonesia. dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Robbins, Stephen, P., dan Timothy, A. Judge, (2020). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sangki, Richard. (2018). Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Grapari Telkomsel Manado. *Jurnal EMBA*, 539 Vol.2 No.3.
- Schein, Edgar, H. (2017). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.