

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM), MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Nopriadi^{*1}, Muhammad Idris², Asri³

^{*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}nopriadi@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³asri@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar. Jumlah populasi pada penelitian sebanyak 123 orang pegawai, dengan sampel sebanyak 49 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar. Ini berarti bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Budaya Organisasi mampu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar. Secara simultan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar.

Kata Kunci: Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi, Budaya Organisasi dan kinerja.

ABSTRACT

This research was conducted on Employee Performance at the Office of Public Works and Spatial Planning in Polewali Mandar Regency. The total population in the study was 123 employees, with a sample of 49 employees. The data collection method used is a questionnaire. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: partially Human Resource Competence, Motivation, and Organizational Culture have a positive and significant effect on Employee Performance at the Office of Public Works and Spatial Planning in Polewali Mandar Regency. This means that Human Resource Competence, Motivation, and Organizational Culture are able to improve Employee Performance at the Office of Public Works and Spatial Planning in Polewali Mandar Regency. Simultaneously Human Resource Competence, Motivation, and Organizational Culture have a positive and significant effect on Employee Performance at the Office of Public Works and Spatial Planning in Polewali Mandar Regency. Partially shows that the motivation variable has a dominant effect on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Polewali Mandar Regency.

Keywords: Human Resource Competence, Motivation, Organizational Culture and performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya sangat bergantung pada Kualitas sumber daya manusianya. Semakin tinggi kualitas Sumber daya manusianya maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan. Kinerja pegawai yang baik akan sangat mempermudah suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Peran sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi semata-mata bergantung pada pegawainya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang memiliki peran

sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta. Suatu organisasi atau instansi pemerintah apabila memiliki SDM yang handal, moral yang baik, disiplin, loyal dan produktif maka organisasi atau instansi akan berkembang dengan baik, sebaliknya apabila SDM yang dimiliki bersifat statis, bermoral rendah, senang korupsi, kolusi dan nepotisme maka akan menghancurkan organisasi atau instansi tersebut.

Setiap organisasi perlu mengelola SDM yang dimiliki sebaik mungkin, karena kunci keberhasilan suatu organisasi bukan hanya terletak pada keunggulan alat dan kecanggihan teknologi yang dimiliki akan tetap gaya manusia merupakan sumber daya utama, karena mampu mengatur, menganalisis dan mengendalikan masalah yang ada didalam organisasi sehingga dapat menghantarkan organisasi menghasilkan kinerja yang optimal.

Titik fokus tujuan organisasi adalah tercapainya visi dan misi organisasi. Dalam pencapaian visi dan misi, organisasi membutuhkan manajemen. Salah satu manajemen yang dibutuhkan dalam organisasi adalah manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu atau aturan bagaimana mengelola hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu elemen dalam setiap organisasi. Mereka menentukan tujuan dan menemukan inovasi untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Unsur-unsur sumber daya manusia meliputi kemampuan, sikap, nilai, kebutuhan, dan karakter penduduk. Unsur-unsur ini sangat dipengaruhi oleh lingkungan seperti norma-norma, nilai-nilai dalam masyarakat, tingkat pendidikan, serta peluang yang ada. Sumber daya manusia merupakan sentral dalam upaya untuk mewujudkan eksistensi organisasi berupa tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki tersebut harus mampu menyesuaikan diri dengan budaya organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama bagi eksistensi pengorganisasian, dengan titik fokusnya yaitu orang-orang atau pegawai. Setiap organisasi atau organisasi selalu ada tuntutan dalam melakukan pekerjaan dengan keefektifan serta keefisienan yang tinggi didalam berhadapan dengan tantangan terhadap peran dari sumber daya manusia itu sendiri. Di era yang sudah modern ini suatu organisasi harus tetap eksis dan harus mampu mengikuti perkembangan zaman dengan segala perubahan dan tantangan yang akan dihadapi. Agar tetap bertahan di era kompetitif ini maka suatu organisasi harus memiliki dukungan penuh dari potensi individu yang kompetitif. Lewat mengelola manajemennya untuk potensi individu secara profesional dan maksimal. Optimalisasi kerja pegawai merupakan masalah yang mendasar dalam pencapaian tujuan organisasi, oleh sebab itu masalah yang harus dipertimbangkan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja pegawainya.

Salah satu peranan penting disuatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai keberhasilannya yaitu kinerja pegawai. Kinerja pegawai sebagai cerminan dari kinerja organisasi, dimana sebuah organisasi dalam mencapai tujuan atau menghasilkan output baik buruknya tergantung pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai disuatu organisasi harus diuji secara menyeluruh untuk memberikan hasil kerjanya secara maksimal tidak hanya secara kuantitasnya tetapi juga dari kualitas juga. Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa kinerja ialah hasil dari kualitas pekerjaan dimana telah dicapai pegawainya didalam menyelesaikan tugas yang disesuaikan kepada tanggung jawabnya yang telah dipercayakan kepada pegawai tersebut.

Untuk membuat kinerja pegawai meningkat tentu ada faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut, yaitu dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh seluruh pegawai. Adanya perasaan emosional yang dirasakan oleh pegawai ketika menjalankan tugas pokoknya dan fungsinya, serta terjalinnya hubungan sesama rekan kerja di kantor maupun hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai ataupun sebaliknya merupakan kepuasan kerja yang diharapkan.

Variabel penting yang mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam motivasi. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, Robbins & Coulter (2014). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Menurut Rivai (2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain Winardi (2013), mengemukakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Dalam sebuah organisasi motivasi diberikan untuk menunjukkan kepedulian terhadap karyawan untuk memupuk kinerja yang lebih baik, dukungan tersebut dapat berbentuk materi dan moral. Karyawan dengan motivasi tinggi mempunyai level motivasi serta antusias yang besar didalam bekerja, begitu juga sebaliknya apabila motivasinya rendah maka kinerjanya akan kurang baik karena tidak memiliki motivasi dan gairah kerja yang tinggi.

Tercapai kinerja pegawainya yang berkualitas maka begitu diperlukannya budaya pengorganisasian atau budaya organisasi yang baik sebagai power pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi menjadi suatu peluang bagi organisasi dalam mengembangkan kemampuan pegawai melalui aspek perubahan sikap dan karakter, dengan harapan dapat beradaptasi terhadap tantangan atau persaingan di masa mendatang.

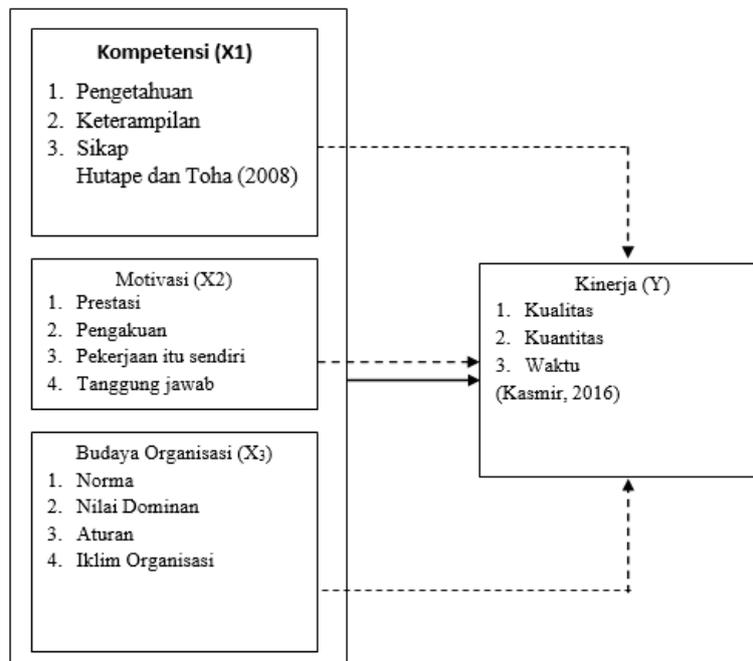
Dengan budaya organisasi yang beradab maka akan menjadi habit yang bagus bagi pegawai juga acuan prestasi organisasi, begitu juga sebaliknya apabila budaya organisasinya buruk maka akan menjadi penghambat bagi jalannya sebuah organisasi. Berjalannya budaya organisasi secara optimal yaitu bagaimana seluruh pegawai dalam suatu organisasi atau organisasi mampu mentaati nilai-nilai norma yang ada pada organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu hal yang dapat menyatukan pegawai dalam bekerja, hal ini dikarenakan budaya organisasi memicu adanya interaksi kebiasaan-kebiasaan yang mempengaruhi pegawai sehingga tercipta keserasian kerja yang mendorong adanya kinerja optimal dari pegawai. Menurut Isnada (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh anggota organisasi dan dipelajari dan diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi apabila dikaitkan upaya organisasi mengantisipasi berbagai persoalan dalam menyesuaikan berbagai perubahan eksternal maupun internal serta integrasi terhadap kekuatan internal. Keberhasilan dan kegagalan organisasi sangat ditentukan oleh budaya organisasi yang melekat pada anggotanya, dan bagaimana menerapkan culture tersebut dalam membangun organisasi. Budaya organisasi berpengaruh terhadap bagaimana pegawai berperilaku dan bekerja, mengenali pekerjaan mereka, bekerja sama dengan partner kerja serta memandang masa depan. Keberhasilan dan kegagalan organisasi ditentukan dari budaya dan kemampuannya dalam mentransformasikan diri untuk mendukung tujuan organisasi serta mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka Konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi kerja dan Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum

- dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar.
2. Diduga Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi kerja dan Budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar.
 3. Diduga variabel budaya organisasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar. Waktu penelitian selama bulan Maret sampai april 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 123 orang pegawai. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendapat Arikunto dalam Saban, Echdar (2017) bahwa jika jumlah subyeknya besar (lebih besar dari 100), maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%, atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari: kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana. Berdasarkan pendapat inilah maka sampel penelitian ini ditentukan sebesar $40\% \times 123 \text{ populasi} = 49,2$ dibulatkan menjadi 49 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dihitung dengan membandingkan rhitung dengan nilai rtabel. Jika rhitung > rtabel dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)			
X1.1	0,644	0,281	Valid
X1.2	0,592	0,281	Valid
X1.3	0,721	0,281	Valid
X1.4	0,719	0,281	Valid
X1.5	0,567	0,281	Valid
Motivasi (X_2)			
X2.1	0,665	0,281	Valid

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
X2.2	0,778	0,281	Valid
X2.3	0,823	0,281	Valid
X2.4	0,781	0,281	Valid
X2.5	0,545	0,281	Valid
Budaya Organisasi(X₃)			
X3.1	0,791	0,281	Valid
X3.2	0,765	0,281	Valid
X3.3	0,817	0,281	Valid
X3.4	0,710	0,281	Valid
X3.5	0,485	0,281	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0,665	0,281	Valid
Y ₂	0,778	0,281	Valid
Y ₃	0,774	0,281	Valid
Y ₄	0,706	0,281	Valid
Y ₅	0,584	0,281	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,281. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode *Cronbachs alpha*. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya.. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X ₁)	0,683	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,774	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₃)	0,740	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,729	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu Motivasi Sumber Daya Manusia (X₁), Motivasi (X₂), Budaya Organisasi(X₃) dan kinerja pegawai (Y). di bawa ini table hasil analisis regresi berganda.

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Ttabel	Sig.
<i>Constant</i>	0,019			
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X ₁)	0,196	3,387	2,014	0,001
Motivasi (X ₂)	0,382	5,228	2,014	0,000
Budaya Organisasi(X ₃)	0,349	3,488	2,014	0,001

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 0,019 + 0,196X_1 + 0,382X_2 + 0,349X_3$$

Dalam persamaan regrasi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 0,019. Artinya jika variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁), Motivasi (X₂), dan Budaya Organisasi(X₃) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 0,019.
2. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,196. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Kompetensi Sumber Daya Manusia meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,196.
3. Variabel Motivasi (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,382. Artinya Motivasi (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,382.
4. Variabel Budaya Organisasi (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,349. Artinya Budaya Organisasi(X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Budaya Organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,349.

Uji t (Secara Parsial)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Berdasarkan tabel 3 di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar

Hasil pengujian Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,387 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,014. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $3,387 > 2,014$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pada

Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar.

2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar

Hasil pengujian Motivasi (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,228 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,014. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 5,228 > 2,014 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar

Hasil pengujian Budaya Organisasi (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,488 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,014. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,488 > 1,986 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar.

Uji f (Secara Simultan)

Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai f_{hitung} > dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.546	3	35.182	18.505	0.000 ^b
	Residual	85.556	45	1.901		
Total		191.102	48			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 18,505 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 18,505 > f_{tabel} sebesar 2,57 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1), Motivasi (X_2) Budaya Organisasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar.

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X ₁)	0.367	0.001
Motivasi (X ₂)	0.529	0.000
Budaya Organisasi(X ₃)	0.378	0.001

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁), Motivasi (X₂) dan Budaya Organisasi(X₃) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar adalah variabel Motivasi (X₂) dengan nilai beta sebesar 0,529, kemudian variabel Budaya Organisasi (X₃) dengan nilai 0,378, dan variabel terendah adalah variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,367.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R²) pada Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

**Tabel 6. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.743 ^a	0.552	0.522	1.379

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan output SPSS pada tabel 6 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,522 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁), Motivasi (X₂), Budaya Organisasi(X₃) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,522 atau 52,2%. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi Sumber Daya Manusia(X₁), Motivasi (X₂), Budaya Organisasi(X₃) Sedangkan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia nilai $t_{hitung} (3,387) > t_{tabel} (2,014)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,0001 < 0,05$. Artinya secara parsial Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Penelitian Penelitian Burhanuddin Thalib, (2021) dengan Judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III.

Kesimpulan penelitian adalah 1) Secara parsial kompetensi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan atau nyata terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto, 2) Secara parsial motivasi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan atau nyata terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto, 3) Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi, dan budaya kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan Secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Asep Reza Kurniawan, & Ni Nyoman Putu Martini (2020) melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Situbondo”. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja; 2) Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja; 3) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; 4) Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; 5) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; dan 6) Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Freden dan Nillson (2013) mendefinisikan kompetensi adalah kemampuan mengerjakan apa yang seharusnya dilakukan pada saat berinteraksi berhubungan kerja secara produktif dengan orang lain dan lingkungan mereka, terdapat kata kunci berhubungan kerja secara produktif menunjukkan ada unsur hasil kerja. Bagian penting dalam kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku.

Kompetensi merupakan karakteristik atau ciri sebagai dasar seseorang berhubungan 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 lingkungan kerja atau pada kondisi tertentu.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama bagi eksistensi pengorganisasian, dengan titik fokusnya yaitu orang-orang atau pegawai. Setiap organisasi atau organisasi selalu ada tuntutan dalam melakukan pekerjaan dengan keefektifan serta keefisienan yang tinggi didalam berhadapan dengan tantangan terhadap peran dari sumber daya manusia itu sendiri. Di era yang sudah modern ini suatu organisasi harus tetap eksis dan harus mampu mengikuti perkembangan zaman dengan segala perubahan dan tantangan yang akan dihadapi. Agar tetap bertahan di era kompetitif ini maka suatu organisasi harus memiliki dukungan penuh dari potensi individu yang kompetitif. Lewat mengelola manajemennya untuk potensi individu secara profesional dan maksimal. Optimalisasi kerja pegawai merupakan masalah yang mendasar dalam pencapaian tujuan organisasi, oleh sebab itu masalah yang harus dipertimbangkan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja pegawainya.

Dari penjelasan tersebut kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mampu mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut akan terlihat tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengukur tingkat kinerja yang diharapkan dan mengategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi nilai $t_{hitung} (5,228) > t_{tabel} (2,014)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini sesuai dengan Hasil Akmal Ismail Yatim. Woro Utari. C. Sri Hartati. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Budaya organisasi, motivasi, dan disiplin secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. 2) Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk itu hipotesis kedua diterima. 3) Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk itu hipotesis ketiga diterima. 4) Disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro, untuk itu hipotesis keempat diterima.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang.

Soroso dalam Fahmi (2018) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*).

Menurut Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi organisasi. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Menurut Wibowo (2010), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat diketahui bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang atau pegawai untuk bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi sekaligus terpenuhinya kebutuhan pegawai. motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi organisasi, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Budaya Organisasi nilai $t_{hitung} (3,488) > t_{tabel} (2,014)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,001 < 0,05$. Artinya secara parsial Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten

Polewali Mandar.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian Gusti Ayu Putu Sri Suningsih. I. B. Dharma Negara. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Tabanan. Kinerja pegawai merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan organisasi. Performa itu dimiliki oleh Organisasi karena hal tersebut merupakan hasil dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh pegawai yang berkualitas. Hasil penelitian membuktikan bahwa organisasi budaya positif dan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai. Motivasi kerja yang positif dan signifikan bertentangan dengan disiplin kerja. Pengaruh motivasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pegawai, tetapi tidak signifikan. Disiplin kerja bukanlah variabel mediasi antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah bukan merupakan variabel mediasi antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Kepada para pegawai Sekretariat Daerah Bagian Keuangan Kabupaten Tabanan disarankan untuk lebih lanjut menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dan masalah apa yang terjadi, dan bagaimana seharusnya mereka memperbaiki masalah tersebut, sehingga tercapai kinerja pegawai yang optimal.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Hidayat, lutfi Fauzi, 2019. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey sertamenggunakan alat analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi dan etos kerja dan kinerja dalam keadaan baik dan motivasi, budaya organisasi dan etos kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dan adapun secara serempak motivasi, budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi apabila dikaitkan upaya organisasi mengantisipasi berbagai persoalan dalam menyesuaikan berbagai perubahan eksternal maupun internal serta integrasi terhadap kekuatan internal. Keberhasilan dan kegagalan organisasi sangat ditentukan oleh budaya organisasi yang melekat pada anggotanya, dan bagaimana menerapkan *culture* tersebut dalam membangun organisasi. Budaya organisasi berpengaruh terhadap bagaimana pegawai berperilaku dan bekerja, mengenali pekerjaan mereka, bekerja sama dengan partner kerja serta memandang masa depan. Keberhasilan dan kegagalan organisasi ditentukan dari budaya dan kemampuannya dalam mentransformasikan diri untuk mendukung tujuan organisasi serta mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Menurut Ivancevich (2018) berpendapat bahwa budaya organisasi ialah pemolaan dari sejumlah pengasumsian dasar yang diartikan secara bersamaan didalam suatu organisasinya terpenting didalam menemukan solusi untuk permasalahan yang ada. Pola ini jadi salah satu kepastian serta pensosialisasian untuk semua anggotanya didalam organisasinya. Rivai (2011) memparkan dimanabudaya organisasi ialah sebuah frame kerja yang jadi standar untuk berperilaku keseharian didalam mengambil kebijakan bagi pegawainya serta pengarahannya mengenai tindakannya dalam pencapaian tujuan organisasi budayanya haruslah sama kepada tindakan organisasinya yang meliputi perencanaan, organisasi, pengendalian, serta kepemimpinannya. Moehariono (2012) mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Budaya organisasi memberikan harapan kedalam eksistensi organisasinya serta acap kali memberikan dampak kepada keberlangsungan dari organisasinya itu, serta memberikan pengaruh pula untuk kinerjanya tersebut. budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam organisasi.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten PolewaliMandar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 0,019 artinya jika nilai variabel bebas (Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan budaya organisasi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 0,019.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $27,092 > F_{tabel}$ 2,57. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Asri (2021) dengan Judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1 Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi, dan budaya kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan Secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1), Motivasi (X_2) dan Budaya Organisasi(X_3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar adalah variabel Motivasi (X_2) dengan nilai beta sebesar 0,529, kemudian variabel Budaya Organisasi (X_3) dengan nilai 0,429, dan variabel terendah adalah variabel Motivasi Sumber Daya Manusia (X_1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,367.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Penelitian yang sama di lakukan Ni Nyoman Putu Martini (2020) dengan Judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Situbondo”. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa 1) Kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja; 2) Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja; 3) Kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; 4) Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; 5) Motivasi kerja berpengaruh paling dominan dan positif terhadap kinerja pegawai; dan 6) Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Variabel penting yang mendukung peningkatan kinerja pegawai dala motivasi. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, Robbins & Coulter (2014). Motivasi adalah

serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Menurut Rivai (2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain Winardi (2013), mengemukakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Dalam sebuah organisasi motivasi diberikan untuk menunjukkan kepedulian terhadap karyawan untuk memupuk kinerja yang lebih baik, dukungan tersebut dapat berbentuk materi dan moral. Karyawan dengan motivasi tinggi mempunyai level motivasi serta antusias yang besar didalam bekerja, begitu juga sebaliknya apabila motivasinya rendah maka kinerjanya akan kurang baik karena tidak memiliki motivasi dan gairah kerja yang tinggi.

KESIMPULAN

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar.
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar.
3. Variabel Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau. Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta. Mitra Wacana Media Anoraga.
- Astutik, Mardi. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan, Vol. 2, No. 2, Hal. 121 – 140. STIE PGRI Dewantara Jombang.

- Fahmi, Irham. (2018). Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung: Alfabeta. Gujarati, D.N. 2012. Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C. Buku 2, Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Irwan, I., & Latief, F. (2023). Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 148-155.
- Isnada, Indah. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat daerah Kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis*. 4 (2), 62- 75.
- Ivancevich, J. (2018). Organizational Behavior & Management. Mcgraw-hill Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok. PT. Rajagrafindo Persada.
- Khaliq, Ilham. Marnis. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. 7, No.1. Pekanbaru: Universitas Riau.
- Latief, F., & Asniwati, A. (2023). The Contribution of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 235-249.
- Mangkunegara. (2010). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Panbundu, M.T. (2012). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panji. (2014). Psikologi Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Robbins, P. Stephen., dan Timothy, A. Judge. (2012). Perilaku Organisasi. Jakarta. Salemba. Empat.
- Siagian, P. Sondang. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Umar, S. M., Firman, A., & Oktaviani, A. R. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA TK SE KECAMATAN BENTENG KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR. *The Manusagre Journal*, 1(2), 194-203.