

## PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA, PRASARANA KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM DAN PROTOKOL KABUPATEN LUWU

Firman Basri<sup>\*1</sup>, Maryadi<sup>2</sup>, Asri<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>basrifirman172@gmail.com, <sup>2</sup>ahmadmaryadi@gmail.com, <sup>3</sup>drasriwawo01@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Prasarana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Data yang diolah diperoleh dari hasil wawancara, kuesioner maupun hasil olah data aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara simultan atau bersama-sama budaya kerja, disiplin kerja dan prasarana kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu. Secara parsial Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu. Prasarana kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu. Namun untuk variabel Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Kerja dan Prasarana Kerja akan Semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Prasarana Kerja, Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of work culture, work discipline, and work infrastructure on employee performance in the General and Protocol Section of Luwu Regency. The analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The processed data were obtained from the results of interviews, questionnaires and the results of the SPSS application data processing. The results of this study indicate that simultaneously or together work culture, work discipline and work infrastructure simultaneously have a significant effect on employee performance in the General and Protocol Section of Luwu Regency. Partially, work culture has a significant effect on employee performance in the General and Protocol Section of Luwu Regency. Work infrastructure has a significant effect on employee performance in the General and Protocol Section of Luwu Regency. However, the work discipline variable partially has no effect on employee performance in the General and Protocol Section of Luwu Regency. This shows that the better the work culture and work infrastructure will further improve the performance of employees in the General and Protocol Section of Luwu Regency.*

**Keywords:** Work Culture, Work Discipline, Work Infrastructure, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan aspek penting pada diri seseorang karyawan didalam organisasi karena dengan adanya kepuasan kerja pada diri seseorang karyawan dalam bekerja dan akan lebih memacu motivasinya dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi

tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Tidak ada alasan untuk tidak memiliki semangat dalam bekerja, apapun kondisinya dalam bekerja. Untuk membina motivasi diri dalam bekerja, awali dengan niat untuk beribadah, kemudian syukuri pekerjaan saat ini, dan memiliki mental juara agar memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Bahasoan dan Dwinanda (2022) mengungkapkan bahwa peningkatan kinerja merupakan harapan perusahaan agar tujuannya dapat direalisasikan secara tepat. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kinerja dapat meningkat apabila seorang karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya, menunjukkan perilaku yang sejalan dengan perusahaan, tidak melakukan hal-hal yang mampu merugikan perusahaan, dan mampu menyesuaikan diri (Mubyl & Dwinanda, 2019).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam Skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting perkembangan dunia kerja akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk menggerakkan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya (Hidayat, M., & Latief, F. (2018).

Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi. Aktivitas sehari-hari yang dijalankan menurut setiap pegawai untuk meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan berbagai bentuk-bentuk pengorbanan lainnya sebagai konsekuensi menjadi pikiran dan berbagai bentuk-bentuk pengorbanan lainnya sebagai pengabdian dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Suatu organisasi dalam melakukan pembenahan kinerja tidak terlepas dari peran pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset bagi suatu organisasi dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin maju dan berkembang. Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tidak terlepas dari penerapan manajemen sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya.

Tuntutan-tuntutan tersebut kemudian diartikan sebagai pembangunan diri, oleh dan untuk masyarakat di semua aspek kehidupan yang meliputi aspek hukum, politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan keamanan dan pendidikan. Aspek terakhir inilah yang menjadi aspek fundamental dalam pembangunan masyarakat. Salah satu dari upaya pembangunan masyarakat ialah peningkatan sumber daya manusia dimana merupakan kebutuhan pasti seiring diterapkannya otonomi daerah terutama kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan tujuan untuk mengubah perilaku mereka agar mampu melaksanakan kegiatan organisasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suwardi & Utomo, 2011) secara

organisasional, pegawai dengan komitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, dan meningkatnya kelambanan kerja. Dengan demikian, tingkat absensi atau kehadiran pegawai yang rendah secara langsung akan berpengaruh terhadap hasil kerja. Hal ini sama dengan pengamatan peneliti di Kantor Bagian Umum & Protokol Kabupaten Luwu terdapat tiga jenis presensi yang berlaku yaitu, presensi sidik jari, presensi apel pagi dan presensi manual dalam bentuk tanda tangan. Dari hasil pengamatan, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu mendahului pulang kantor sebelum jam pulang yaitu pukul 15.30. Tingginya absensi pegawai juga dilakukan dengan alasan izin keperluan keluar dan izin tanpa keterangan.

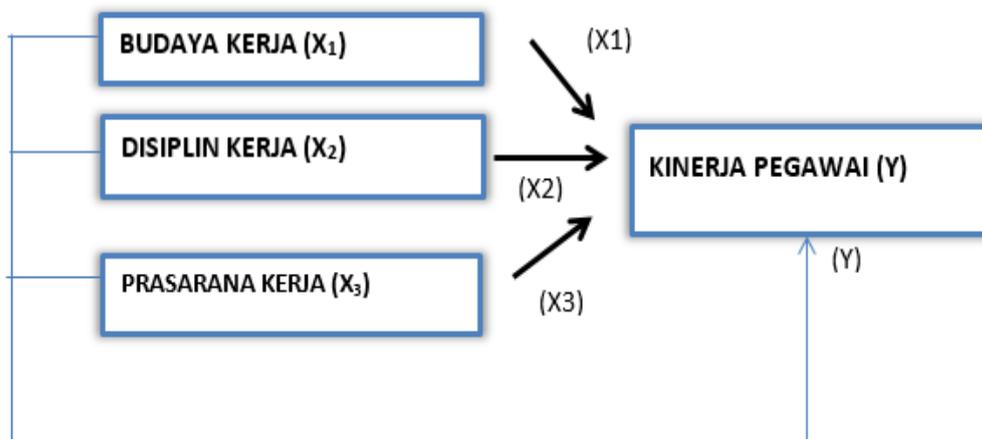
Ini menunjukkan bahwa ada permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian serius dari Kepala Bagian Umum & Protokol Kabupaten Luwu, dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada Bagian Umum & Protokol Kabupaten Luwu.

Aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja menurut simamora (2010) adalah:

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas, pengalaman serta pelatihan yang diperoleh.
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi pegawai atau rekan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Dalam melakukan analisis penelitian ini Budaya Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Prasarana Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Dari konsep kerangka penelitian, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Prasarana Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu.
2. Diduga Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Prasarana Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu.

3. Variabel Budaya Kerja, berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu. Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan data dari para responden, data yang diambil adalah dari sampel yang mewakili seluruh populasi. Maka sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Non ASN pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu sebanyak 50 orang pegawai.

Populasi bukanlah hanya Orang tetapi juga Objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh Karakteristik atau Sifat yang dimiliki Subyek atau Obyek yang mempunyai Kualitas dan Karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh Peneliti untuk dipelajari dan Kemudian ditarik Kesimpulannya. Wilayah generalisasi yang terdiri atas Obyek atau Subyek yang mempunyai Kualitas dan Karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh Peneliti untuk dipelajari, Lalu kemudian ditarik kesimpulannya.

Definisi sampel yaitu sebagai berikut: Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 50 orang pegawai.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	:
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	7.275	5.155		1.411	
	Budaya Kerja	.250	.109	.386	2.293	
	Disiplin Kerja	.115	.109	.172	1.060	
	Prasarana Kerja	.363	.150	.315	2.416	

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk Koefisien Regresi atau persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 7,275 + 0,250X_1 + 0,115X_2 + 0,363X_3 + e$$

1. Konstanta sebesar 7,275 artinya jika X nilainya 0, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 7,275.

2. Koefisien regresi variabel budaya kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,250 artinya jika budaya kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,250. Koefisien bernilai positif antara budaya kerja dengan kinerja karyawan maka semakin baik budaya kerja yang dinilai maka Kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu akan semakin baik.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,115 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,115. Koefisien bernilai positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan maka semakin baik disiplin kerja yang dinilai maka Kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu akan semakin baik.
4. Koefisien regresi variabel prasarana kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,363 artinya jika prasarana kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,363. Koefisien bernilai positif antara prasarana kerja dengan kinerja karyawan maka semakin baik prasarana kerja yang dinilai maka Kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu akan semakin baik.

### Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai  $T_{hitung}$  untuk variabel budaya kerja ( $X_1$ ) sebesar  $2,293 >$  nilai  $T_{tabel}$  yaitu 2,0129 dan signifikansi sebesar  $0,026 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu. Sehingga hipotesis kedua dapat dalam penelitian ini diterima.
2. Nilai  $T_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), sebesar  $1,060 >$  nilai  $T_{tabel}$  yaitu 2,0129 dan signifikansi sebesar  $0,295 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu. Sehingga hipotesis ketiga dapat dalam penelitian ini ditolak.
3. Nilai  $T_{hitung}$  untuk variabel prasarana kerja ( $X_3$ ) sebesar  $2,416 >$  nilai  $T_{tabel}$  yaitu 2,0129 dan signifikansi sebesar  $0,020 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa prasarana kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu. Sehingga hipotesis keempat dapat dalam penelitian ini diterima.

### Uji f (Secara Simultan)

**Tabel 2. Hasil uji f (Secara Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.025	3	12.008	6.425	.001 <sup>b</sup>
	Residual	85.975	46	1.869		
	Total	122.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Prasarana Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja

Nilai  $F_{hitung}$  untuk variabel rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai sebesar  $6,425 >$  nilai  $F_{tabel}$  yaitu  $2,81$  dan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, disiplin kerja dan prasarana kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu. Sehingga dapat dinyatakan bahwa dalam penelitian ini hipotesis pertama diterima.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 <sup>a</sup>	.295	.249	1.36713

a. Predictors: (Constant), Prasarana Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja

Dari hasil analisis pengaruh budaya kerja, disiplin kerja dan prasarana kerja terhadap kinerja pegawai. Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar  $0,295$  hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (budaya kerja, disiplin kerja dan prasarana kerja) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai) sebesar  $29,5\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $70,5\%$  dipengaruhi oleh indikator-indikator yang tidak diteliti.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh Budaya Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.293$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $2.0129$ . Yang artinya Budaya Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu.

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua Sumber Daya Manusia dalam seperangkat system, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1.060$  lebih Kecil dari  $t_{tabel}$   $2$ . Yang artinya Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja,

semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

### **Pengaruh Prasarana Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh Prasarana Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.416 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2.0129. Yang artinya Prasarana Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu.

Disiplin merupakan ketaatan, kepatuhan untuk mengikuti aturan yang menjadi tanggung jawab seorang anggota organisasi. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi maupun perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, Fathoni, (2015). Sejalan dengan pendapat Fathoni, Afandi (2018) berpendapat bahwa disiplin diperlukan organisasi untuk mempertahankan eksistensinya, karena dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai akan menaati setiap peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

### **KESIMPULAN**

Hasil penelitian tersebut diatas maka dapat dikembangkan menjadi sebuah strategi yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu agar dapat terus berkembang dengan baik. Secara singkat ada beberapa implikasi yang dapat diterapkan agar dapat semakin meningkatkan kinerja Pegawai, antara lain : pertama, budaya kerja, karena disini budaya kerja adalah sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada pegawai agar mereka dapat memiliki semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini sangat berkaitan dengan kinerja Pegawai dan hasil pekerjaan mereka. Bila para pegawai menjalankan Budaya Kerja yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di kantor dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Yang kedua adalah Disiplin Kerja, dimana hal ini sangatlah penting keberadaannya, untuk itu agar kinerja pegawai dapat terus meningkat maka perlu penanaman dalam diri masing-masing individu agar mereka paham mengenai makna sebenarnya berkaitan dengan Disiplin Kerja namun pada Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Luwu dari hasil penelitian diatas kedisiplinan tidaklah berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Yang ketiga, Prasarana Kerja, dimana segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses pekerjaan, Maka Prasarana harus dapat memadai agar dapat menunjang pekerjaan kantor dalam usaha mencapai tujuan yang

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asri. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelayanan Pelabuhan Kelas III Jenepono. Jurnal.
- Assagaf, Yusran. (2012). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Haji Kalla Cabang Alauddin Makassar., Skripsi. Jurusan Ekonomi dan Bisnis Fakultas Manajemen Universitas Hasanuddin.

- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139-152.
- Deddy, Rahwandi, Rahim. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai melalui disiplin kerja di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal*.
- Edison, Emron., dkk. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group. Jakarta.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H. Hadari, Nawawi. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hendriko, Putra, Jayanda. (2018). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara*.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- Luthans, Fred., & Jonathan, P, Doh. (2014). *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku*. Edisi Ke-8. Buku Ke-2. Jakarta. Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryadi. (2021). Pengaruh Kemampuan Individu, Motivasi dan etos kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Muhammad, Idris. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri di Kabupaten Manokwari.

- Ndraha, Taliziduhu. (2005). Teori Budaya Organisasi, Cetakan Pertama. PT. Rineka. Cipta. Jakarta.
- Nitisemito. (2016). Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robbins. (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gaya Media.
- Robbins, P, Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga. Jakarta.
- Simamora, Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIEYKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Suwardi., dan Joko, Utomo. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati), Analisis Manajemen Vol. 5 No. 1 Juli 2011.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pasal 3.