

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

***The Influence Of Organization Culture, Organizational
Commitment And Work Environment To Employee
Performance In Community And Village Empowerment
Department At Polewali Mandar Regency***

Haeruddin Hafid

STIE Muhammadiyah Mamuju

Email: haeruddinhafid19@yahoo.co.id

Kurnia

STIE Muhammadiyah Mamuju

Email: niaharun34@gmail.com

ABSTRAK

Upaya peningkatan kinerja pegawai dilingkup pemerintahan sangatlah penting. Sebagaimana peran pemerintah yang begitu besar terhadap berbagai kepentingan masyarakat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja. Untuk lebih mengkrucutkan kajian terhadap kinerja pegawai, maka Kabupaten Polewali Mandar dianggap cukup representatif terkait permasalahan kinerja pegawai dalam lingkungan pemerintah, karena Kabupaten Polewali Mandar masuk dalam wilayah kategori daerah tertinggal berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 131 Tahun 2015 Tentang Penetapan Daerah Tertinggal Tahun 2015-2019.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa secara simultan dan parsial, pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner, sedangkan untuk penentuan jumlah responden menggunakan sampling jenuh atau teknik sensus yang menghasilkan sebanyak 49 orang. Kemudian metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis uji F (simultan) dan uji t (parsial) yang menggunakan bantuan perangkat lunak program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for windows dalam mengolah data penelitian. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara bersama-sama maupun parsial antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : kinerja pegawai, budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja

ABSTRACT

It is important in efforts to improve employee performance. In this case, the role of government is big things towards various community interests. Many factors affect employee performance, cultural commitment, organizational commitment and environmental work. To clarify for specific of this research about employee performance so that Polewali Mandar Regency is considered to be quite representative that related to employee performance in the environmental government. Polewali Mandar Regency is underdeveloped regions based on Presidential Regulation No. 131 of 2015 concerning Determination of underdeveloped regions in 2015-2019.

This research aims to analyze simultaneously and partially, the influence of organizational culture; organizational commitment and environmental work on employee performance. Data collection of this research used questionnaires, while for determining the number of respondents used saturated samples or census techniques that produced of 49 respondents. Then the data analysis methods used validity test, reliability test, and classic assumption test, as well as multiple linear regression analysis with hypothesis testing F test (simultaneous) and t test (partial) which used for SPSS (Statistical Package for Social Science) for software) for windows in the processing of research data. The results showed that there were positive and significant influences for both of simultaneous and partially which is between organizational culture, organizational commitment and Environmental work on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture, Organizational Commitment, Environmental Work .

PENDAHULUAN

Kinerja pemerintah merupakan hal yang sangat penting, karena pemerintah adalah aktor-aktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik atau buruknya kinerja pemerintah yang merasakan dampaknya adalah masyarakat, sehingga pemerintah diharapkan selalu meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai kinerja yang baik dalam lingkup pemerintahan, maka

instansi atau organisasi pemerintah senantiasa menciptakan solusi dari tiap-tiap kendala yang dihadapinya. Seperti halnya di Kabupaten Polewali Mandar yang masuk dalam kategori daerah tertinggal berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 131 Tahun 2015 Tentang Penetapan Daerah Tertinggal Tahun 2015-2019, sehingga tentu hal ini menuntut pemerintah Kabupaten Polewali Mandar untuk berupaya meningkatkan kinerja pegawainya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, khususnya kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar yang berwenang mengawal serta menjalankan kepentingan-kepentingan masyarakat diwilayah pedesaan.

Salah satu upaya yang dianggap dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah tentang budaya organisasi dalam instansi pegawai tersebut. Budaya organisasi merupakan alat 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. Hal ini ditegaskan oleh Isnada (2016:65) 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. Penelitian yang mendukung dan menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya oleh Awadh dan Saad (2013), Arianty (2014), Anggapradja dan Wijaya (2017).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi, dimana pegawai yang menanamkan komitmen terhadap organisasi atau instansinya senantiasa berkeinginan untuk melibatkan diri secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga sangat relevan dan sinkron dengan peningkatan kinerja pegawai. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Ghoniyah dan Masurip (2011:119) bahwa karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Beberapa hasil penelitian yang mendukung bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai yaitu oleh Khan *et al.* (2010), Thamrin (2012), dan Latib *et al.* (2016).

Hal yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang memadai seperti halnya penerangan yang cukup, kebersihan, sirkulasi udara, dan keamanan, bukan saja dapat menambah gairah bekerja tetapi juga akan meningkatkan efisiensi dan kesungguhan bekerja sehingga memaksimalkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai pernyataan Prihantoro (2012:82) bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Penelitian yang sejalan dengan konsep ini didukung oleh Jayaweera (2015), Imam *et al.* (2016), dan Riyanto *et al.* (2017).

Hasil observasi menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar masih belum maksimal, hal ini terlihat dari pekerjaan yang diemban terkesan hanya sebagai rutinitas tanpa memberikan inovasi dan nilai lebih dalam pekerjaannya. Selanjutnya dari segi budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja pada umumnya belum diterapkan secara optimal sehingga menjadi hal yang cukup penting untuk ditinjau dan diperhatikan.

KAJIAN PUSTAKA

a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai sekumpulan nilai yang diakui dan dibuat oleh para anggotanya, sehingga pada hakikatnya budaya organisasi merupakan pengikat bagi setiap anggota organisasi. Rantesalu *et al.* (2016:10) menyatakan bahwa budaya adalah esensi dari apa yang penting dalam organisasi, sebagai aktivitas memberi perintah dan larangan, serta menjelaskan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota.

Robbins (dalam Mulyadi, 2015:95) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variabel-variabel perilaku yang mengacu kepada nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi suatu sistem manajemen organisasi. Hal senada dikemukakan oleh Cruz *et al.* (2012) bahwa budaya organisasi merupakan sebuah kepercayaan bersama, norma dan nilai yang dimiliki oleh orang-orang dalam

sebuah organisasi. Lebih lanjut Wibowo (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu di dalam organisasi.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan hal yang cukup penting dalam menciptakan keberlangsungan hidup sebuah organisasi. Luthans (2006) dalam Martini *et al.* (2018:30) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dimana anggota organisasi menyatakan kepedulian mereka terhadap organisasi, terhadap kesuksesan dan kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai/karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi (Hatmoko, 2006 dalam Josiah, 2011:20). Pengukuran komitmen organisasi menurut Allen & Mayer (1990) dalam Ras (2016:4) yaitu: (1) Komitmen afektif, keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu berada dalam suatu organisasi karena keinginan mereka sendiri, (2) komitmen berkelanjutan, yaitu komitmen individu berdasarkan pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan ketika akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan untuk menetap di organisasi karena dianggap sebagai pemenuhan kebutuhan, (3) komitmen normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab organisasi. Individu tetap berada dalam organisasi karena mereka merasa berkewajiban untuk setia kepada organisasi.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan serangkaian kondisi atau keadaan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Untari dan Wahyuati (2014:3) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang

kondusif dan menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Permansari, 2013:2). Menurut Nitisemito (2004) dalam Anasari dan Suryani (2015:99) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator dari lingkungan kerja menurut Dessler (2004) dalam Pratiwi *et al.* (2014:7) yaitu: (1) fasilitas dan peralatan kerja, (2) keamanan dan kebersihan lingkungan kerja, (3) pertukaran udara, (4) Penerangan, (5) Kebisingan.

d. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hafid, 2018:292). Hasibuan (2006, dalam Yuniarto, 2018:266) menyatakan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara hukum dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Rivai (dalam Wardhani, 2017:86) menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2001, dalam Ardansyah dan Wasilawati, 2014:155). Kinerja adalah tentang seberapa jauh tugas atau pekerjaan dilakukan oleh seseorang atau organisasi (Gie, dalam Suyitno, 2017:147).

e. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₄: Budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe kuantitatif dalam menganalisa data dengan menggunakan pendekatan deskriptif (*descriptive research*) dan eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan deskriptif berusaha untuk menggambarkan hasil penelitian tentang data-data yang diperoleh. Sedangkan pendekatan eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai.

b. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 49 orang.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, hal ini dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini tergolong kecil/sedikit. Arikunto (2012:104) menjelaskan bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Oleh karena demikian, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 responden. Penggunaan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian disebut sebagai *sampling jenuh* atau teknik *sensus*.

c. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebar. Data sekunder diperoleh dari catatan atau laporan berkala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar.

d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap lokasi dan objek penelitian terkait data yang diperlukan.
2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data melalui seperangkat pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk ditanggapi.
3. Penelusuran literatur, yaitu pengumpulan data dari berbagai dokumen, buku, ataupun hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan objek pembahasan dalam penelitian ini.

e. Analisis Data

1. Uji Validitas, yaitu digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner yang disajikan dalam penelitian ini.
2. Uji Reliabilitas, yaitu bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana konsistensi dan stabilitas data yang diperoleh.
3. Uji Asumsi Klasik, yaitu bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan dalam penelitian ini memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.
4. Analisis Regresi Linear Berganda, yaitu dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan diantara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Budaya Organisasi

X_2 = Komitmen Organisasi

X_3 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

e_i = Faktor Kesalahan

f. Pengolahan Data

Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for windows. Perhitungan dari program SPSS for windows nantinya akan diperoleh hasil tentang Uji F (uji simultan) dan Uji t (uji parsial) untuk menjawab hipotesis penelitian ini.

HASIL

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengujiannya dengan cara membandingkan r hitung (tabel *corrected item-total correlation*) dengan r tabel (tabel *Product Moment* pada signifikansi 0,05). Kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung $> r$ tabel.

Berdasarkan tabel *product moment* untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana jumlah n (sampel) adalah 49, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2816. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	n			n
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.788	0.2816	Valid
	Y.2	0.766	0.2816	Valid
	Y.3	0.819	0.2816	Valid
	Y.4	0.831	0.2816	Valid
	Y.5	0.817	0.2816	Valid

	Y.6	0.796	0.2816	Valid
Budaya	X1.1	0.782	0.2816	Valid
Organisasi	X1.2	0.823	0.2816	Valid
(X ₁)	X1.3	0.627	0.2816	Valid
	X1.4	0.742	0.2816	Valid
	X1.5	0.75	0.2816	Valid
	X1.6	0.766	0.2816	Valid
Komitmen	X2.1	0.776	0.2816	Valid
Organisasi	X2.2	0.872	0.2816	Valid
(X ₂)	X2.3	0.747	0.2816	Valid
Lingkungan	X3.1	0.843	0.2816	Valid
Kerja (X ₃)	X3.2	0.83	0.2816	Valid
	X3.3	0.711	0.2816	Valid
	X3.4	0.788	0.2816	Valid
	X3.5	0.841	0.2816	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2019

Berdasarkan tabel 1 diatas, menunjukkan hasil bahwa pernyataan-pernyataan dari masing-masing variabel memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga semua pernyataan dinyatakan valid atau dapat dikatakan bahwa butir pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini keberadaannya pada instrumen penelitian dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan apabila diukur berulang kali dengan objek yang sama. Suatu alat ukur tetap stabil dan konsisten apabila pengukuran tersebut diuji berkali-kali dan menghasilkan data yang sama pula. Data penelitian dikatakan reliabel atau handal jika hasil nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.889	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₁)	0.837	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₂)	0.719	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0.859	Reliabel

Sumber: Hasil data, 2019

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka diperoleh nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0.60, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel untuk dijadikan alat ukur atau dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Berikut hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini:

a. Uji Linearitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Rumus yang digunakan dalam uji linear tersebut adalah pada analisis varian (Anova). Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai F hitung yang tercantum pada jalur *Deviation from Linearity* lebih kecil dari F tabel dan juga dilihat dari nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Sehingga jika hasil uji linearitas memenuhi salah satu kriteria atau semua kriteria tersebut diatas, maka dapat dinyatakan bahwa bentuk

regresinya berarti linear. Lebih jelasnya hasil uji linearitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Linearitas

No	Variabel	F (F hitung < F tabel)		Signifikansi (Sig. Variabel > Sig. 0.05)		Keterangan
		F hitung	F tabel	Sig. Variabel	Sig. 0.05	
1	X ₁ atas Y	0.635	2.10	0.775	0.05	Linear
2	X ₂ atas Y	1.956	2.10	0.068	0.05	Linear
3	X ₃ atas Y	0.804	2.10	0.626	0.05	Linear

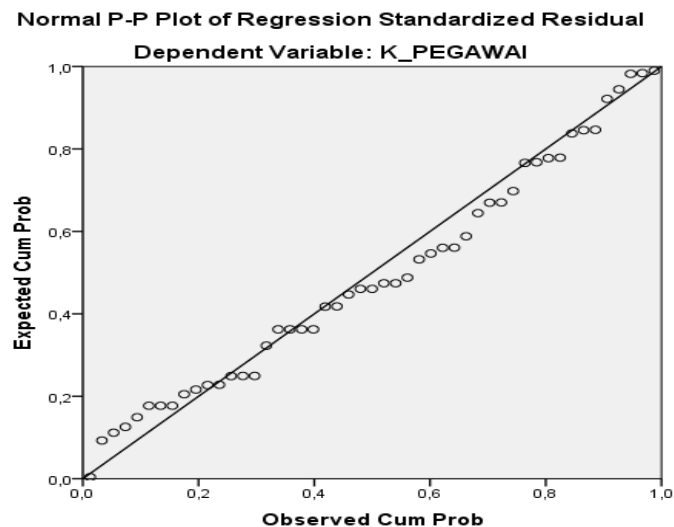
Sumber: Hasil olah data, 2019

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka dapat dinyatakan bahwa bentuk regresi linear, hal tersebut dikarenakan setiap variabel memiliki nilai F hitung < F tabel dan nilai probabilitas masing-masing variabel lebih besar dari 0.05.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melakukan pengujian apakah dalam model regresi, data-data yang digunakan dalam penelitian mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dapat diketahui dengan melihat tampilan *normal probability plot*. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil olah data, 2019

Berdasarkan hasil pengujian *grafik normal probability plot*, tampak bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Multikolinearitas

Keberadaan multikolinearitas dalam suatu regresi akan mengganggu hasil regresi penelitian, sehingga tidak menghasilkan parameter yang efisien dan efektif yang akan membuat kesalahan dalam parameter yang dihasilkan. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0.10, maka dapat diasumsikan model terbebas dari masalah multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas penelitian ini:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a		Keterangan
		Collinearity Statistics		
		Toleranc	VIF	
		e		
1	Budaya Organisasi (X ₁)	0.279	3.584	Tidak Multikolinearita

			S
Komitmen Orgnasasi (X_2)	0.277	3.607	Tidak Multikolinearita
Lingkungan Kerja (X_3)	0.971	1.030	S Tidak Multikolinearita
			S

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
Sumber: Hasil olah data, 2019

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari masing-masing variabel independen menunjukkan nilai > 0.10 dan nilai *Variabel Inflation Factor* (VIF) dari semua variabel independen menunjukkan nilai $VIF < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen tersebut. **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi antara lain dengan menggunakan Durbin Watson (d) dengan dL (batas bawah Durbin Watson) dan dU (batas atas Durbin Watson) yang ada di dalam tabel. Syarat bahwa tidak terjadi autokorelasi jika $dU < d < (4-dU)$. Berikut hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini:

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson (d)	dL	dU	$4-dU$
2.150	1.413	1.672	2.328

Sumber: Hasil olah data, 2019

Berdasarkan tabel 5 diatas, maka diperoleh hasil dari syarat $dU < d < (4-dU)$ yaitu $1.672 < 2.150 < 2.328$ dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak mengandung gejala autokorelasi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Metode regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan yang ada diantara kedua variabel. Dalam mengetahui hubungan dan pengaruh masing-masing variabel independen baik secara bersama-sama maupaun secara individual terhadap variabel dependen digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Package for Social Science)*. Berikut uraian hasil pengolahan data menggunakan program *SPSS* :

a. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk menerangkan keeratan hubungan antara variabel independen kompetensi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perolehan nilai R dan R^2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.821	.809	1.206

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya organisasi, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data, 2019

Berdasarkan hasil tabel 6 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0.906 termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat (rentang 0,80-1,00) yang menunjukkan bahwa korelasi antara variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 90,6% dan sisanya sebesar 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Adapun untuk koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.821 yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 82,1% dan sisanya 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

b. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik, sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. Pengujian hipotesis terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara serempak pada uji F dan pengujian secara parsial pada uji t. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

1) Uji F (Uji Serempak)

Pengujian secara serempak atau simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel pada taraf signifikansi 0.05. Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila F hitung > F tabel dengan nilai probabilitas kesalahan lebih kecil dari 0.05 (5%). Berikut hasil uji F dalam penelitian ini:

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.134	3	99.711	68.612	.000 ^b
	Residual	65.397	45	1.453		
	Total	364.531	48			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen						

Organisasi

Sumber: Hasil olah data, 2019

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja memiliki nilai F hitung sebesar 68,612 dengan tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan nilai F tabel ($df_1 = 3$ dan $df_2 = 45$, sig. 0.05) maka diperoleh nilai sebesar 2.81. Oleh karena nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $68,612 > 2.81$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. Dengan demikian hipotesis ke empat dalam penelitian ini diterima.

2) Uji t (Uji Parsial)

Pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Pengujian terhadap uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung $>$ t tabel dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0.05 (5%). Adapun hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-2.007	2.373		-.846	.402
	Budaya Organisasi	.522	.124	.501	4.192	.000
	Komitmen Organisasi	.871	.230	.454	3.789	.000
	Lingkungan kerja	.173	.072	.155	2.412	.020
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data, 2019

Hasil pengujian secara parsial pada tabel 8 dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung yang diperoleh variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 4.192 dan nilai t tabel yang diperoleh dari ($df = n-k$, $\text{sig} = 0.05$) sebesar 1.679. Oleh karena nilai t hitung > t tabel yaitu $4.192 > 1.679$, dengan nilai signifikansinya sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Nilai t hitung yang diperoleh variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 3.789 dan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1.679. Oleh karena nilai t hitung > t tabel yaitu $3.789 > 1.679$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
3. Nilai t hitung yang diperoleh variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 2.412 dan nilai t tabel yaitu sebesar 1.679. Oleh karena nilai t hitung > t tabel yaitu $2.412 > 1.679$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0.020 < 0.05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Hasil pengujian pada tabel 8 juga dapat menjelaskan mengenai perolehan persamaan regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = -2.007 + 0.522X_1 + 0.817X_2 + 0.173X_3$$

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat interpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = -2.007, yang artinya bahwa jika nilai variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja dalam keadaan tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar -2.007.

2. $b_1 = 0.522$, yang artinya bahwa jika variabel budaya organisasi meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.522 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan.
3. $b_2 = 0.817$, yang artinya bahwa jika variabel komitmen organisasi meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.817 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan.
4. $b_3 = 0.173$, yang artinya bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.173 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui pula bahwa dari ketiga variabel independen tersebut, maka variabel komitmen organisasi (X_2) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi yang paling besar dibanding variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar yang dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $4.192 > 1.679$, dengan nilai signifikansinya sebesar $0.000 < 0.05$. Selain itu, nilai koefisien regresi untuk budaya organisasi sebesar 0.522, yang menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.522 dengan anggapan variabel lain tidak mengalami perubahan. Hal tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, yang artinya jika budaya organisasi mampu diterapkan dengan baik, maka kinerja pegawai cenderung akan meningkat.

Budaya organisasi yang merupakan hasil interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok dalam lingkup organisasinya, yang akan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan

pada faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim dan dukungan rekan kerja serta stabilitas kerja, dimana persepsi keseluruhan ini akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut yang mampu mendukung dan mempengaruhi kinerja para pegawai serta dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat.

Salah satu teori yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah konsep Marcoulides dan Heck (1993, dalam Brahmasari dan Suprayetno, 2008:126-127) menjelaskan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Tanpa adanya ukuran yang valid dan reliabel dari aspek kritis budaya organisasi, maka pernyataan tentang dampak budaya pada kinerja akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal dan studi kasus.

Penelitian yang mendukung dan menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya oleh Awadh dan Saad (2013), Arianty (2014), Anggapradja dan Wijaya (2017). Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar, yang dibuktikan dengan besaran nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3.789 > 1.679$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0.000 < 0.05$, dan nilai koefisien regresi untuk komitmen organisasi sebesar 0.817. Hal tersebut mengindikasikan adanya hubungan searah dan relevan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, yang artinya jika komitmen organisasi terjaga dan terlaksana dengan baik, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep teori yang dikemukakan oleh Greenberg dan Baron (1993, dalam Taurisa & Ratnawati, 2012:170-187), pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah pegawai yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan

senantiasa bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang diinginkan, baik secara personal maupun kelompok. Bukti empiris dari penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini ditunjukkan oleh Khan *et al.* (2010), Thamrin (2012), dan Latib *et al.* (2016).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar, dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2.412 > 1.679$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0.020 < 0.05$, dan nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar 0.173. Hal tersebut mengindikasikan ada hubungan searah antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, dalam arti jika lingkungan kerja kondusif dan tertata dengan baik, maka kecenderungan kinerja pegawai akan meningkat, dan sebaliknya jika lingkungan kerja buruk, maka kinerja pegawai cenderung menurun.

Konsep yang relevan terhadap hasil penelitian ini dikemukakan oleh Untari dan Wahyuati (2014:3) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Penelitian terdahulu yang sejalan dengan konsep ini didukung oleh Jayaweera (2015), Imam *et al.* (2016), dan Riyanto *et al.* (2017). Oleh karena itu, implikasi hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian lanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama ataupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena demikian, diharapkan para pegawai khususnya di lingkup Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar untuk terus

menjaga budaya organisasi, meningkatkan komitmen dan senantiasa menjaga lingkungan kerja demi mencapai kinerja yang lebih maksimal. Selain itu, untuk dapat menambah wawasan berfikir yang lebih komprehensif dan holistik, maka direkomendasikan penelitian selanjutnya untuk menganalisis faktor-faktor lain diluar model penelitian ini, seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi yang telah mendanai penelitian ini melalui hibah penelitian skema Penelitian Dosen Pemula (PDP) tahun anggaran 2019.

REFERENSI

- Anasari, Rina Erla dan Suryani, Nanik. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1), 98-110.
- Ardansyah., dan Wasilawati. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 16(2), 153-162. <https://doi.org/10.9744/jmk.16.2.153-162>
- Awadh, Alharbi Mohammad & Saad Alyahya Mohammed. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *International Review of Management and Business Research*, 2(1), 168-175.
- Arianty, Nel. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144-150.
- Anggpradja, Indra Taruna dan Wijaya, Ronny. (2017). Effect of Commitment Organization, Organizational Culture, and Motivation to Performance of Employees. *Jurnal of Applied Management (JAM)*, 15(1), 74-80. <http://dx.doi.org/10.18202/jam23026332.15.1.10>
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Manajemen Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.124-135>.

Cruz, A. D., Hamilton, E., & Jack, S.L. (2012). Understanding Entrepreneurial Cultures in Family Businesses: a Study of Family Entrepreneurial teams in Honduras. *Journal of Family Business Strategy*, 3, 147-161. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2012.05.002>

Ghoniya, Nunung dan Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 118-129.

Hafid, Haeruddin. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar [The Influence of Competence, Leadership, and Work Discipline on Employee Performance at SAMSAT Polewali Mandar]. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 13(2), 286-310. <https://doi.org/10.19166/derema.v13i2.1004>

Isnada, Indah. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat daerah Kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis*. 4 (2), 62-75.

Imam, Mohammad Hairul., Mukzam, M. Djudi., dan Mayowan, Yuniadi. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2), 123-129.

Jayaweera, Thushel. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271-278. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>

Josiah, Trisnowati. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Provinsi Lampung (Studi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 16-29.

Khan, M. R., Zianuddin & Jam, F. A. (2010). The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Science*. 15(3), 292-298.

Latib., Fathoniz, Azis., & Minarsih, Maria Magdalena. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1- 13.

Mulyadi, Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.

Martini, Ida Ayu Oka., Rahyuda, I Ketut., Sintaasih, Desak Ketut., & Piartrini, Putu Saroyeni. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *Journal of Business and Management (IOSR- JBM)*, 20(2), 29-37. DOI: 10.9790/487X-2002082937

Permansari, Ragil. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2), 1-9.

Prihantoro, Agung. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Value Added*, 8(2), 78-98.

Pratiwi, Amelia., Nuryanti., & Daulay, Iwan N. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. *Jom FEKON*, 1(2), 1-15.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 131 Tahun 2015 Tentang Penetapan Daerah Tertinggal Tahun 2015-2019. Jakarta: Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 259.

Rantesalu, Agustina., Mus, Abdul Rahman., Mapparenta., & Arifin, Zaenal. (2016). The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Reseach in Business and Management*, 4(9), 8-14.

Riyanto, Setyo., Sutrisno, Ady., dan Ali, Hapzi. (2017), The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342-348.

Ras, Nurhisani., Said Syahnur., Hamzah, Muh. Nasir., & Sufri Mukhlis. (2016). Re-examining the job satisfaction–job performance link: An Investigation on the Relationship Among employees' competencies, work discipline and organizational commitment. *Journal of Research in Business and Management*, 4(9), 01-07.

Suyitno. (2017). Effect of Competence, Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in the Office of Women Empowerment and Family Planning of West Papua. *Asian Social Science*, 13(5), 144-152. <https://doi.org/10.5539/ass.v13n5p144>

Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*. <https://doi.org/ISSN:1412-3126>

Thamrin, H.M. (2017). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(5), 566-572. DOI: 10.7763/IJIMT.2012.V3.299

Untari, Siti., dan Wahyuati, Aniek. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(10), 1-16. <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/view/639>

Wardhani, Nia Kusuma. (2017). Influence of Competence, Transformational Leadership, Social Capital and Performance on Employee Careers. *International Journal of Human Capital Management*, 1(2), 81-94.

Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* (1 ed.). Jakarta: Rajawali Pers.

Yuniarto, Prayogo. (2018). Effect of Organizational Citizenship Behaviors as a Moderation Between Servant Leadership on Employee Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 16(2), 264-270.