

Meneliti Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Prestasi Kerja pegawai

Muhammad Bakri ^{1✉}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wira Bhakti

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor pendidikan, budaya kerja, motivasi kerja, dan tanggung jawab terhadap prestasi kerja pegawai dan faktor mana yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Kota Makassar dengan jumlah 104 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Data dalam studi ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan, budaya kerja, motivasi dan tanggungjawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar dan dari keempat variabel yang berpengaruh, ternyata variabel pendidikan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Kata Kunci: *Pendidikan; Budaya Kerja; Motivasi; Tanggung Jawab; Prestasi Kerja.*

Abstract

This study aims to determine and analyze the factors of education, work culture, work motivation, and responsibility for employee performance and which factors have the most dominant influence on employee performance. The population in this study was all employees at the National Road Implementation Center VI Makassar City with 104 people. Sampling used a census sampling technique, where all population members were used as research samples. This study used primary data collected by distributing questionnaires to all respondents: the data analysis method used descriptive statistical analysis and multiple linear regression using the SPSS program. The results showed that the variables of education, work culture, motivation, and responsibility partially had a positive and significant effect on employee performance at the Balai Besar Implementation of National Road VI Makassar, and of the four influential variables, it turned out that the education variable had a dominant influence in improving employee performance.

Keywords: *Education; Work Culture; Motivation; Responsibility; Work performance.*

Copyright (c) 2021 Muhammad Bakri

✉ Corresponding author :

Email Address : mbakri933@wirabhaktimakassar.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, hal ini disebabkan karena setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi tersebut dengan yang diharapkan organisasi tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Fariany, 2016). Hasibuan mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah salah satu kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu (Ceswirdani et al., 2017). Mangkuprawira, (2007) berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang atau pegawai. Dengan penilaian prestasi kerja tersebut maka pemimpin dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Melalui mekanisme penilaian potensi kerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, maka suatu organisasi atau perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan (Tanjung, 2017).

Salah satu fenomena pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar adalah masih rendahnya produktivitas dan prestasi kerja sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini dapat dibuktikan secara jelas pada berbagai program kerja yang mengalami hambatan serta tidak dapat tercapai secara maksimal. Ketersediaan modal, sarana atau prasarana kerja yang memadai tidak dapat difungsikan secara maksimal karena tenaga kerja yang tersedia tidak memiliki kompetensi sebagai penggerak sumber-sumber tersebut. Oleh karena itu berbagai unsur sumber daya manusia yang patut mendapatkan perhatian oleh setiap organisasi pemerintahan dalam upaya pembentukan kompetensi sumber daya manusia yang mampu diimplementasikan guna pemberian pelayanan prima kepada masyarakat. Bahwa dengan pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi secara optimal dapat memberi pengaruh yang kuat terhadap produktivitas dan prestasi kerja pegawai, serta memungkinkan perubahan kinerja organisasi ke arah yang lebih baik (Wijayanti, 2020).

Dalam mengembangkan dan memberdayakan potensi manusia dalam organisasi terlebih dahulu dilakukan pembinaan untuk lebih menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, dan pengembangan wawasan agar mampu melaksanakan tugas dan fungsinya, mampu memberikan kontribusi terhadap jalannya organisasi, yang didasari iman dan taqwa (Nurasyiah, 2017). Dalam mengalokasikan dan memberdayakan sumber daya manusia seyogyanya didasarkan

pada prinsip *the right man in the right place on the right time*, agar semua karyawan dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik (Power, 2004; Setiani, 2013). Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting dan mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam upaya merumuskan dan melaksanakan kebijakan dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat berharga dan memegang peranan penting bagi kontinuitas/kesinambungan hidup organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta (Rahayu, 2018).

Fenomena sumber daya manusia pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar prestasi kerja para pegawai masih relatif rendah disebabkan oleh beberapa faktor prestasi kerja yang antara lain : pendidikan, budaya kerja, motivasi dan tanggung jawab. Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan dalam memutuskan terhadap berbagai persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna untuk mencapai tujuan. Menurut (Husna, 1990; Karen et al., 2021) pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya.

Faktor budaya kerja sebagai kebiasaan-kebiasaan dalam bekerja dengan nilai-nilai yang kurang menunjang atau dapat menunjang kelancaran pekerjaan. Budaya kerja terbentuk kadang-kadang tanpa mempertimbangkan proses kerja yang efektif dan hasil kerja yang sesuai dengan yang ditargetkan. Norma-norma dan aturan-aturan kedisiplinan yang diberlakukan kurang mendapatkan dukungan karena pemberian sanksi yang tidak bersifat objektif dan menyeluruh kepada pegawai akan membentuk budaya kearah yang negatif. Pegawai yang kurang disiplin hanya mendapatkan teguran tanpa pemberian sanksi sebagai ganjaran. Hal ini merupakan indikasi bahwa aturan-aturan kedisiplinan tidak mampu menciptakan nilai positif dalam menciptakan suasana kerja yang teratur dan harmonis, guna meningkatkan prestasi kerja (Indrawan, 2017).

Demikian pula sebaliknya jika para pegawai mentaati peraturan atau norma-norma yang ada sebagai budaya kerja kearah yang positif yang mampu menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Menempatkan budaya kerja pada kondisi organisasi yang dapat menunjang pelaksanaan kerja adalah sangat membutuhkan kajian sikap dan perilaku pegawai yang berbeda-beda sebagai cerminan dari budaya kerja yang berbeda pula (Dalimunthe, 2021). Berdasarkan uraian tersebut, maka Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar dalam menghadapi kendala sumber daya manusia yang dimilikinya, terkait dengan peranan budaya kerja sebagai bagian dari pemberdayaan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya, berupaya menganalisis terbentuknya budaya kerja di dalam menunjang peningkatan prestasi kerja para pegawai.

Menurut (Siagian, 2002; Lie, 2018) motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan

organisasi mencapai tujuannya. Motivasi dimaksudkan untuk merangsang pegawai untuk lebih giat dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan adanya pendidikan dan motivasi tersebut diharapkan pegawai memiliki kemauan dan kemampuan yang lebih dalam bekerja sehari-hari, sehingga kinerja pegawai dapat dikatakan meningkat. Kinerja bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan masalah yang kompleks yaitu individu karyawan, pemimpin dan faktor eksternal lainnya.

Faktor tanggung jawab atas pekerjaan, sebagai unsur prestasi kerja kurang mendapatkan pengawasan atau evaluasi dari atasan atau pimpinan. Masalah pertanggung jawaban seseorang atau sekelompok pegawai terhadap pelaksanaan dan hasil kerja tidak sesuai dengan mekanisme administrasi mengakibatkan kesulitan dalam memberikan pelaporan yang akurat misalnya tentang pengeluaran biaya-biaya, pelaporan alokasi waktu pelaksanaan aktivitas kerja dan pelaporan hasil kerja. Besarnya wewenang yang diberikan oleh atasan sering melebihi dari tanggung jawab sehingga pelaksanaan dan hasil kerja sebagiannya adalah wewenang atau tanggung jawab unit kerja lain. Akibatnya terjadi komplik dengan unit kerja lain atau dengan pegawai lainnya yang juga mendapatkan wewenang. Fenomena ini akan berimbas pada hasil kerja yang tidak memuaskan atasan mereka (Rahman, 2015).

Berdasarkan uraian tersebut, maka Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar diharapkan melakukan evaluasi untuk meningkatkan efektivitas pertanggung jawaban atas wewenang yang diberikan kepada setiap bawahan, karena jika tidak dilakukan evaluasi maka tidak akan mendorong peningkatan prestasi kerja para pegawai. Oleh karena itu peneliti mencoba melakukan penelitian tentang prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar, agar dihasilkan konsep-konsep manajemen sumber daya manusia, sebagai acuan di dalam merumuskan strategi efektif peningkatan prestasi kerja pegawai.

Manajemen sumber daya manusia berhubungan erat dengan bagaimana menyusun perencanaan dan strategi pengelolaan atau pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam berbagai organisasi, lembaga, atau perusahaan, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Simamora, 2004). Sumber daya manusia adalah merupakan unsur organisasi yang paling menentukan dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian jalannya pelaksanaan kegiatan organisasi, baik dalam hal pemberdayaan pegawai maupun dalam hal pengalokasian sumber-sumber lain yang dimiliki oleh organisasi, guna mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi (Susan, 2019). Sumber daya manusia adalah sebuah konsep yang relatif masih baru dalam dunia manajemen dan organisasi, dan menjadi populer sejak awal dekade tahun tujuh puluhan, tatkala riset ilmu perilaku menunjukkan bahwa pengelola, manusia atau tenaga kerja dianggap sebagai sumber daya dari pada hanya sebagai faktor produksi, akan memberi manfaat nyata bagi organisasi atau perusahaan.

Prestasi kerja pegawai merupakan perpaduan antara motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau prestasi seseorang tergantung

kepada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan bersangkutan untuk melakukannya (Pattynama et al., 2016). Motif berprestasi merupakan salah satu dari tiga motif pada diri manusia dan secara lengkap menurut Robbin (2008), adalah motif berprestasi, motif untuk berefiliasi, dan motif untuk berkuasa. Disebutkan pula bahwa motif berprestasi tercermin pada orientasinya kepada tujuan dan pengabdian demi tercapainya tujuan dengan sebaik-baiknya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah: pendidikan, budaya kerja, motivasi kerja dan tanggung jawab.

Pendidikan adalah merupakan proses alih transformasi teknologi yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan melalui berbagai institusi atau lembaga tertentu dan dikelola secara formal dalam kurun waktu tertentu, melalui teknik-teknik dan metode proses belajar mengajar untuk mengalihkan suatu pengetahuan dari suatu individu ke individu yang membutuhkannya (Tua et al., 2014). Bahwa dengan pendidikan seorang pegawai akan mampu mengembangkan serta memperlancar pelaksanaan berbagai program kerja yang diharapkan sebagai manifestasi dari kompetensi yang dimilikinya. Dalam pengertian yang sederhana dan umum, pendidikan sebagai usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi baik potnsi jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma, serta mewariskannya kepada generasi berikutnya untuk dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam proses pendidikan. Pendidikan merupakan proses perubahan yang senantiasa dilakukan setiap individu dalam segala aspek kehidupan. Siagian mengemukakan bahwa pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka proses mengalihkan pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya (Pasaribu, 2020). Pendidikan juga merupakan kebudayaan yang bertujuan memberikan bimbingan di dalam kehidupan (Yuristia, 2018).

Budaya organisasi atau perusahaan yang diharapkan adalah kesepakatan atau kebersamaan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang ada di dalam melaksanakan pekerjaan, serta dapat menunjang pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Biasanya Jika ada program kerja yang mengalami hambatan biasanya yang dijadikan alasan adalah budaya. Nilai-nilai yang menjadi muatan program belum membudaya atau budaya dianggap sulit berubah. Jika ada nilai baru yang penerapannya memerlukan perubahan dan perubahan itu dianggap dapat merugikan kepentingan pihak tertentu maka akan dijadikan dasar penolakan terhadap nilai baru tersebut adalah budaya. Hal demikian sering terjadi di berbagai organisasi atau perusahaan yang disebabkan oleh kurang dipahaminya fungsi dan peranan budaya di dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Namun tidak dapat ditangkap bahwa budaya adalah sesuatu yang kompleks dimana budaya menyangkut tentang perilaku kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam masyarakat (Maulana et al., 2021).

Budaya organisasi menurut (Susanto, 1997; Indrawan, 2017) adalah sesuatu yang sangat kompleks dan luas karena menyangkut tentang perilaku, upacara ritual. Adat istiadat dan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam masyarakat. Jika dihubungkan dengan nilai-nilai maka tingkat budaya dapat diidentifikasi menurut kuantitas dan kualitas suatu nilai dalam masyarakat yaitu: Pertama semakin banyak anggota masyarakat yang menganut, memiliki dan mentaati suatu nilai berarti semakin tinggi tingkat budaya. Dilihat dari sudut ini ada budaya global, budaya regional, budaya bangsa, budaya daerah dan budaya masyarakat. Kedua semakin mendasar penataan nilai semakin kuat budaya. Dari sudut ini maka budaya dapat dikelompokkan menjadi budaya kuat, budaya sedang dan budaya lemah. Dalam sebuah perusahaan dengan budaya yang kuat karyawan cenderung mengikuti nilai-nilai yang ada. Budaya yang kuat sering dikatakan membantu peningkatan prestasi kerja karena dapat menciptakan motivasi yang kuat dalam diri para karyawan. Kadang-kadang nilai-nilai dan perilaku yang dianut secara bersama membuat orang merasa nyaman dan rasa loyal dalam bekerja.

Motivasi kerja adalah daya dorong kepada para pegawai agar mau dan bergairah melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diembannya, atau daya untuk merangsang mereka untuk melaksanakan pekerjaan (Donovan, 2002; Tanjung, 2017). Menurut Maslow (Yuliana, 2018), bahwa apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah terpenuhi, maka kekenyangan kebutuhan ini akan menimbulkan kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Maslow menggolongkan kebutuhan manusia itu kepada 5 tingkat kebutuhan (five Hierarchy of needs) yang meliputi: a) Kebutuhan yang bersifat fisiologis (Psychological Needs) yang dimanifestasikan dalam bentuk kebutuhan manusia yang bersifat primer, meliputi kebutuhan sandang, pangan dan papan (perumahan). b) Kebutuhan-kebutuhan keamanan (Safety Needs) yang mengarah pada dua bentuk yakni: (1) Kebutuhan akan keamanan jiwa, yang bagi pimpinan organisasi terutama keamanan jiwa ditempat kerja pada waktu jam kerja. Dalam artian luas bahwa setiap manusia membutuhkan keamanan jiwanya dimanapun ia berada (2) Kebutuhan akan keamanan harga, ditempat pekerjaan pada waktu jam kerja, perilaku yang adil dan jaminan hari tua. c) Kebutuhan-kebutuhan sosial (Social Needs) yang dimanifestasikan dalam kebutuhan akan perasaan yang diterima oleh orang lain dimana ia hidup (sense of belonging), kebutuhan akan perasaan dihormati (sense of importance), kebutuhan untuk maju dan tidak gagal (sense of achievement), dan kebutuhan rasa ikut serta (sense of participation). d) Kebutuhan-kebutuhan penghargaan/prestasi (esteem needs). Semakin tinggi kebutuhan seseorang, maka semakin banyak pula hal-hal dipergunakan sebagai simbol statusnya yang membedakan dengan orang lain, misalnya mobil dinas, kursi kerja dan lain-lain. e) Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (self actualization). Manifestasinya adalah keinginan setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas kerjanya melalui berbagai cara, seperti melalui pendidikan dan pelatihan, seminar dan lain-lainnya (Andjarwati, 2015).

Setiap organisasi atau perusahaan baik yang status Pemerintah maupun swasta didalam mengalkasikan pekerjaan atau wewenang dari seseorang pimpinan atau atasan kepada para bawahannya lebih didasarkan pada kemampuan yang dimiliki para bawahan atas wewenang yang diberikan untuk dapat dipertanggung jawabkan. Pertanggung jawaban terjadi terhadap pelaksanaan dan hasil kerja yang diperoleh kepada atasan atau pimpinan. Menurut (Harahap & Husni, 2017) bahwa pendelegasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator kepada delegate untuk dikerjakan atas nama delegate. Pendelegasian wewenang adalah proses yang diikuti oleh seorang manajer dalam pembagian kerja yang dipikulkan kepadanya, sehingga ia melakukan bagian kerja itu hanya karena penempatan organisasi yang unik, dapat membantu pekerjaan yang tidak dapat ia kerjakan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Prestasi kerja menempatkan suatu proses yang berkaitan dengan aktivitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Jadi prestasi kerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu / output. Prestasi kerja menurut (Sinungan, 2003; Rahman, 2015) adalah kerja hasil kerja yang diharapkan selama suatu periode tertentu setiap pegawai atau kelompok pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh Mangkuprawira (2004:67) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk melaksanakan pembinaan pegawai negeri sipil berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja, maka perlu adanya pengaturan terhadap aspek-aspek kepegawaian yaitu: a) formasi, b) pengadaan (rekrutment), c) pengujian kesehatan, d) penggajian, e) kepangkatan, f) jabatan/promosi, g) daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan, h) daftar urut kepangkatan, i) cuti, j) perawatan, k) pendidikan dan latihan, l) penghargaan, m) peraturan / disiplin, n) pemberhentian dan pensiun.

Prestasi kerja memerlukan evaluasi atau penilaian, guna pengembangan atau pemberdayaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Oleh karena penilaian prestasi kerja sebagai suatu sistem kepegawaian dimana pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian dinas dan prestasi dibuktikan secara nyata. Dengan demikian dalam jabatan harus didasarkan pada sistem prestasi kerja yang didasarkan atas penilaian objektif terhadap prestasi, kompetensi, dan pelatihan pegawai. Dalam pembinaan kenaikan pangkat disamping berdasarkan sistem kerja juga diperhatikan sistem karir.

- H₁: Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
 H₂: Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
 H₃: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
 H₄: Tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

METODOLOGI

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Studi ini melibatkan seluruh pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar dengan jumlah 104 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Data dalam studi ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden yang diisi dengan beberapa pernyataan dengan lima opsi jawaban yang akan diberi bobot skor seperti jawaban (Sangat Setuju=5, Setuju=4, Setuju=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1). Data yang berhasil dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan analisis deskriptif. Tahap kedua adalah melakukan uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas dan uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam studi ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial dan uji koefisien determinasi.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
Pendidikan (X1)	X1.1	Jenjang pendidikan	(Karen et al., 2021; Nurasyiah, 2017)
	X1.2	Kesesuaian bidang tugas	
	X1.3	Penerapan aturan	
	X1.4	Perubahan lingkungan kerja	
Budaya kerja (X2)	X2.1	Komunikasi yang jelas dalam bekerja	(Dalimunthe, 2021; Indrawan, 2017)
	X2.2	Tanggungjawab dalam pengambilan keputusan	
	X2.3	Sikap terhadap organisasi	
	X2.4	Loyalitas terhadap organisasi	
Motivasi (X3)	X3.1	Dorongan	(Tanjung, 2017; Widianta et al., 2016)
	X3.2	Semangat kerja	
	X3.3	Inisiatif dan kreativitas	
	X3.4	Rasa tanggungjawab	
Tanggungjawab (X4)	X4.1	Kemampuan melaksanakan tugas sesuai prosedur	(Anakampun, 2021)
	X4.2	Kemampuan mengelola waktu	
	X4.3	Kesediaan menyelesaikan tugas	
	X4.4	Kemampuan menanggung resiko	
Prestasi kerja (Y)	Y1.1	Kualitas hasil kerja	(Dalimunthe, 2021; Tua et al., 2014)
	Y1.2	Kuantitas hasil kerja	
	Y1.3	Disiplin kerja	
	Y1.4	Kerjasama	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap pertama yang dilakukan yaitu menguji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid dan reliabel. Instrumen kuesioner dinyatakan andal bila memiliki nilai cronbach alpha > dari 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r-tabel	Status
Pendidikan	0,096	0,6	Reliabel
Budaya Kerja	-0,036	0,6	Tidak reliabel
Motivasi	0,015	0,6	Reliabel
Tanggung Jawab	0,186	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja	0,291	0,6	Reliabel

Dari tabel 2 pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha cronbach dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas hitungan apabila dibandingkan dengan koefisien hasil hitung tabel ternyata $R_{hitung} > R_{tabel}$. Karena koefisien reliabilitas pengujian lebih besar dari pada koefisien reliabilitas, begitu pula sebaliknya $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka instrumen tidak reliabel. Dari hasil pengelolaan data pada uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) untuk variabel pendidikan 0,096, variabel budaya kerja -0,036, variabel motivasi 0,015, variabel tanggung jawab 0,186 dan variabel prestasi kerja 0,291.

Tahapan selanjutnya adalah pengujian hipotesis secara serempak (uji f). Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pendidikan, budaya kerja, motivasi dan tanggungjawab terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	169,473	4	42,368	44,086	,000 ^b
Residual	95,142	99	,961		
Total	264,615	103			

Data pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 44,086 pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) akan diperoleh angka 42,368. Dengan demikian, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $44,086 > 42,368$ yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel pendidikan, budaya kerja, motivasi dan tanggungjawab berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar.

Selanjutnya pengujian hipotesis secara parsial (uji t). Pengujian Hipotesis secara parsial ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel pendidikan, budaya kerja, motivasi dan tanggungjawab terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar. Hasil pengujiannya dapat dilihat dari nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) dapat dilihat dari tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji T

No	Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	Sig
1.	Pendidikan	0,728	11,945	0,000
2.	Budaya Kerja	0,182	2,988	0,004
3.	Motivasi	0,062	0,992	0,324
4.	Tanggungjawab	0,174	2,832	0,006
5.	(constant)	-5,819	-2,703	0,008

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada tabel 4 menunjukkan bahwa pendidikan, budaya kerja, motivasi dan tanggungjawab secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel. Dari hasil analisis menunjukkan dari keempat variabel yang berpengaruh, ternyata variabel pendidikan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar, hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung dari pendidikan dan budaya kerja dan motivasi dan dari nilai t-hitung dari tanggungjawab.

Pada tabel 4, dapat pula diketahui bahwa hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -5,819 + 0,728 + 0,182 + 0,062 + 0,174$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka akan disajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu nilai $b_0 = -5,819$ yang diartikan bahwa tanpa adanya pendidikan, budaya kerja, motivasi dan tanggungjawab maka prestasi kerja pegawai minus sebesar 5,819. Nilai dari $b_1 = 0,728$ hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan pendidikan dan variabel konstan maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Nilai dari $b_2 = 0,182$ hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya budaya kerja dalam organisasi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Nilai dari $b_3 = 0,062$ hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini perlu adanya motivasi atau pemberian reward terhadap pegawai yang berprestasi sehingga pegawai dalam bekerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dan nilai dari $b_4 = 0,174$ hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya tanggungjawab yang dimiliki maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar.

Dari hasil olahan data koefisien regresi, maka faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar adalah pendidikan karena dengan pendidikan dimiliki seorang pegawai akan memberikan perubahan dalam menjalankan tugasnya serta akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja.

Tahapan selanjutnya adalah uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan Adjusted R Square.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,800 ^a	,640	,626	,980	2,384

Berdasarkan uji determinasi tabel 5, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,626. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel pendidikan, budaya kerja, motivasi dan tanggung jawab hanya dapat menjelaskan atau member kontribusi atas variasi perubahan prestasi kerja pegawai

sebesar 62,6%. Sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar. Hal ini berdasarkan hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa 61 responden yang menyatakan setuju bahwa jenjang pendidikan berpengaruh dalam organisasi. Respon dari 47 responden yang menyatakan setuju bahwa jenjang pendidikan disesuaikan dengan bidang tugasnya, respon dari 59 responden yang menyatakan setuju bahwa pengetahuan pegawai mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan aturan yang ada dan respon dari 66 responden yang menyatakan setuju bahwa pengetahuan pegawai mampu menciptakan perubahan yang dapat meningkatkan prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Dewey dalam Abu (2007:69) mengatakan bahwa pendidikan adalah "Proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia". Dengan demikian, perbedaan pendidikan karyawan akan memberikan perbedaan pula dalam hal wawasan, pengetahuan dan pemahaman tentang sesuatu. Metode pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek kognitif, efektif dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya Siswanto (2006). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Karen et al., 2021; Maringan et al., 2017) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa 48 responden atau menyatakan setuju pimpinan memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugasnya. Respon dari 60 responden menyatakan sangat setuju Pegawai diberi wewenang, tanggung jawab dan kebebasan mengambil keputusan dalam organisasi, respon dari 57 responden menyatakan sangat setuju bahwa loyalitas pegawai terhadap organisasi, respon dari 47 responden menyatakan sangat setuju bahwa organisasi mendorong pegawai untuk kritis terhadap konflik yang terjadi. Sebagaimana diketahui bahwa budaya kerja sebagai unsur kinerja dan prestasi kerja akan sangat ditentukan oleh sikap perilaku pegawai terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang ada dalam organisasi sebagai perekat individu sumber daya manusia di dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dibebankan padanya. Untuk dapat mempertahankan budaya kerja yang efektif dalam bekerja maka aturan kerja dan nilai-nilai yang ada harus mendapatkan dukungan dari seluruh pegawai demi untuk kelancaran kerja (kebersamaan kerja). Demikian pula kepatuhan terhadap aturan kerja dan komitmen kerja seluruh pegawai agar ditingkatkan untuk menunjang peningkatan prestasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung dan setuju terhadap hasil penelitian terdahulu oleh (Indrawan, 2017) yang menyimpulkan bahwa budaya kerja memberikan kontribusi atau pengaruh

yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Menurut (Ndaha, 2003; Yafi, 2015) mengungkapkan bahwa "Budaya kuat juga bisa dimaknakan sebagai budaya yang dipegang secara intensif, secara luas dianut dan semakin jelas disosialisasikan dan diwariskan dan berpengaruh terhadap lingkungan dan perilaku manusia".

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar. Motivasi menurut (Hasibuan, 2002; Pattynama et al., 2016) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Ardian, 2019) seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri kearah sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi dimiliki oleh seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan disiplin kerja yang tinggi pula. Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu bahwa penelitian ini kurang menganalisis pentingnya unsur motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja para pegawai seperti kepercayaan diri terhadap pekerjaan, mengakibatkan penurunan prestasi kerja. Disamping itu kebijaksanaan kompensasi terutama yang berbentuk bonus, insentif, penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja pegawai sebagai sumber motivasi kerja tidak mampu membangkitkan semangat kerja dan gairah kerja para pegawai. Sedangkan penelitian terdahulu hanya fokus pada peningkatan motivasi kerja melalui pemberian bonus dan insentif dan tidak mempertimbangkan kompensasi dalam bentuk pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja pegawai, sehingga menurunkan semangat kerja. Persamaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu tentang rendahnya kemauan kerja dan semangat kerja para pegawai dalam bekerja, karena tidak merasa puas atas sistem dan kebijaksanaan kompensasi yang diberikan seperti bonus, insentif dan pengakuan atas hasil kerja mereka. Disamping itu para pegawai kurang memiliki kesadaran dan kepercayaan diri sebagai sumber motivasi yang utama atas pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan.

Hasil pengujian hipotesis keempat (H_4) menunjukkan bahwa tanggungjawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar. Hal ini berdasarkan dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa 70 responden menyatakan setuju bahwa konsisten terhadap kemampuan kerja, dan respon dari 48 responden menyatakan setuju bahwa Konsisten terhadap hasil kerja. Respon dari 62 responden menyatakan setuju bahwa Kesesuaian pelaksanaan tugas dengan pengarahan yang diterima. dan respon dari 58 responden menyatakan setuju bahwa Konsisten terhadap keputusan yang diambil. Sebagaimana diketahui bahwa tanggung jawab terhadap wewenang atas pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai oleh atasan mereka, merupakan kemampuan pegawai atau kelompok mempertanggung jawabkan pelaksanaan dan hasil kerja, yang membutuhkan pengendalian disamping kompetensi. Tanggung jawab menurut (Widyanti & Basuki, 2021) diklasifikasikan berdasarkan peranannya yaitu: 1. Tanggung jawab pribadi yaitu tanggung jawab atas pribadi yang diberikan sebagai bentuk kepercayaan yang diberikan. 2. Tanggung jawab tugas yaitu tanggung jawab atas pelaksanaan dan penyelesaian

suatu tugas yang diamanatkan untuk diselesaikan sesuai tingkat kepercayaan yang diamanatkan. 3. Tanggung jawab moral yaitu tanggung jawab yang dibebankan atas dasar kesadaran, kemauan, keinginan dan dari hati nurani sehingga orang terpanggil dan merasa bertanggung jawab dalam melakukan, melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawab yang diamanatkan. 4. Tanggung jawab pelaksanaan yaitu tanggung jawab yang diberikan untuk melaksanakan suatu wewenang atau tugas yang diberikan berdasarkan petunjuk pelaksanaan dan pengembangan tugas yang harus terselesaikan. 5. Tanggung jawab terpadu yaitu tanggung jawab yang harus dipikul bersama baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap amanah yang diwenangkan. Hasil penelitian ini menudukung dan setuju terhadap hasil penelitian terdahulu oleh (Fitriyati, 2006; Fariani, 2018; Rahman, 2015) yang menyimpulkan bahwa tanggung jawab memberikan kontribusi atau pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan dan hasil kerja para pegawai sebagai unsur prestasi kerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian ini yaitu bahwa penelitian terdahulu dimana para pimpinan sangat terbatas pada kebijakan pemberian wewenang kepada bawahannya, karena keterbatasan kemampuan para bawahan. Persamaan hasil penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu kadang-kadang seseorang pegawai atau kelompok pegawai tidak konsisten terhadap suatu keputusan yang diambil, mengakibatkan hasil kerjanya tidak memuaskan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan, budaya kerja, motivasi kerja dan tanggungjawab secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar. Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar adalah pendidikan karena memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti terkait dengan hasil penelitian yaitu pertama, didalam menempatkan pegawai pada pekerjaan agar mempertimbangkan faktor pendidikan pegawai. Kedua, agar budaya kerja mampu menunjang kelancaran kerja, maka setiap pegawai memiliki kebersamaan, kepatuhan terhadap aturan kerja dan komitmen kerja. Ketiga, setiap pegawai diharapkan memiliki kemauan kerja, kepercayaan diri dan semangat kerja yang tinggi didalam menunjang peningkatan prestasi kerja. Keempat, pendelegasian wewenang yang didasarkan pada kemampuan kerja, hasil kerja dan kemampuan mengambil keputusan akan mampu meningkatkan proses kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan memberikan masukan sebagai acuan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar dalam mengembangkan dan memberdayakan pegawai kearah yang lebih berprestasi guna menunjang visi dan misi yang telah ditetapkan.

Referensi:

- Anakampun, I. B. (2021). Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Variabel Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Tengah. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1(01).

<https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/2768>

- Andjarwati, T. (2015). Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Xy Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. <https://core.ac.uk/download/pdf/295287894.pdf>
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab. Jepa, 4(2), 119-132. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/597>
- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji. Manajemen Dan Kewirausahaan, 8(1), 23-37. <http://ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/78>
- Dalimunthe, A. A. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1(01). <http://ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/78>
- Donovan, J. J. (2002). Work Motivation.
- Fariani, S. (2018). Pengaruh Tanggung Jawab, Komitmen Moral Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Ikip Pgri Jember. Education Journal: Journal Educational Research And Development, 2(1), 7-16. <https://jurnal.ikipjember.ac.id/index.php/ej/article/view/62>
- Fariany, G. R. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pada Pt Sarana Kalsel Ventura Di Banjarmasin. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 12(2). <http://journal.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/index.php/jma/article/view/41>
- Harahap, A. K., & Husni, H. (2017). Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Pelimpahan Wewenang Sebagai Variabel Moderating. Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen Malahayati, 6(2), 103-110. <http://www.ejurnalmalahayati.ac.id/index.php/risetekonomi/article/download/2150/1361>
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. Journal Abdi Ilmu, 10(2), 1851-1858. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/abdiilmu/article/view/442>
- Karen, A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. . (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 9(1), 1332-1342. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17157>
- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. Agora, 6(1). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6483>
- Mangkuprawira, S. (2007). Kinerja: Apa Itu. Diambil Pada Tanggal.
- Maringan, K., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Wahana Sumber Lestari Samarinda. Akuntabel, 13(2), 135-150. <http://dx.doi.org/10.29264/jakt.v13i2.1180>
- Maulana, M. R., Mus, R., & Modding, B. (2021). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Vi Makassar. Yume:

- Journal Of Management, 3(1). <https://doi.org/10.2568/yum.v3i1.905>
- Nurasyiah, H. (2017). Pengaruh Diklat (Pendidikan Dan Pelatihan) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank Bpr Rokan Hulu. *Cano Ekonomos*, 6(1), 71–82. <https://www.neliti.com/publications/59148/pengaruh-diklat-pendidikan-dan-pelatihan-terhadap-prestasi-kerja-karyawan-di-ban>
- Pasaribu, S. (2020). Perbedaan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika Siswa Yang Diajar Dengan Model Pembelajaran Problem Based Learning (Pbl) Dan Model Pembelajaran Discovery Learning Di Kelas Viii Smp Negeri 2 Tigabinangat. P. 2020/2021. <http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/4856>
- Pattynama, J. V., Kojo, C., & Rep, A. L. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1). <https://doi.org/10.35794/emba.4.1.2016.11663>
- Power, D. (2004). *The Right Man In The Right Place At The Right Time*. Armstrong, Df, Karchmer, Ma, & Van Cleve, Jv (Eds.).(2002). *The Study Of Signed Languages: Essays In Honor Of William C. Stokoe*. Washington, Dc: Gallaudet University Press. 277 Pages. Hardcover. \$59.95. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/deafed/enh036>
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*, 9(1), 115–132. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/211>
- Rahman, W. (2015). Pengaruh Tanggung Jawab Dan Kemampuan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Banggai. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 142–149. <https://doi.org/10.24252/.v5i1.1171>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*. Jakarta: Salemba Empat, 11.
- Setiani, B. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(1). <https://www.academia.edu/download/52498799/106-318-2-PB.pdf>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/viewFile/429/354>
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1). <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v15i1.964>
- Tua, A. G., Tewel, B., Karuntu, M., Diri, K., Diri, K., Pelatihan, P. D. A. N., Kerja, D., & Prestasi, T. (2014). Konsep Diri, Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kejaksanaan Tinggi Sulawesi Utara. 2(1). <https://doi.org/10.35794/emba.2.1.2014.3948>
- Widianta, I. G., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6711>
- Widyanti, R., & Basuki, M. S. (2021). *Perilaku Organisasi (Teori Dan Konsep) Jilid 1 (Vol. 207)*. Media Sains Indonesia.

- Wijayanti, E. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-9. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v4i3.757>
- Yafi, M. A. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Anugerah Perkasa. Universitas Muhammadiyah Gresik. <http://eprints.umg.ac.id/id/eprint/3123>
- Yuliana, A. (2018). Teori Abraham Maslow Dalam Analisa Kebutuhan Pemustaka. *Libraria*, 6(2), 349-376. <https://scholar.archive.org/work/tyxvcadh6rbypmiz5ov3a7bl4u/access/wayback/https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Libraria/article/download/3845/pdf>
- Yuristia, A. (2018). Pendidikan Sebagai Transformasi Kebudayaan. *Ijtimaiyah Jurnal Ilmu Sosial Dan Budaya*, 2(1). <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/ijtimaiyah/article/view/5714>