

Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Bakri ^{1✉}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wira Bhakti

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar yang secara keseluruhan berjumlah 58 orang. Oleh karena jumlah tersebut sangat terbatas dan diasumsikan populasinya homogen, maka digunakan metode sampling sensus dimana semua populasi dijadikan sampel. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebar kuesioner kepada seluruh responden. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Kompetensi, Kedisiplinani, Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Di Kota Makassar, Dari ketiga variabel bebas, ternyata variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Di Kota Makassar.

Kata Kunci: *kinerja; kompetensi; budaya organisasi; disiplin.*

Abstract

For 150-200 word, An abstract is a brief summary of a research article, thesis, review, conference proceeding or any-depth analysis of a particular subject or discipline, and is often used to help the reader quickly ascertain the paper purposes. When used, an abstract always appears at the beginning of a manuscript or typescript, acting as the point-of-entry for any given academic paper or patent application. Abstracting and indexing services for various academic discipline are aimed at compiling a body of literature for that particular subject. Abstract length varies by discipline and publisher requirements. Abstracts are typically sectioned logically as an overview of what appears in the paper.

Keywords: *content; formatting; article.*

Copyright (c) 2022 Muhammad Bakri

✉ Corresponding author :

Email Address : mbakri933@wirabhaktimakassar.ac.id

PENDAHULUAN

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap

fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Melihat kenyataan tersebut, peran sumberdaya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administrative, tetapi justru lebih mengarah kepada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi lebih kreatif dan inovatif (Nuridin & Faka, 2018). Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi atau perusahaan, sebab tanpa sumber daya manusia, tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Sumber daya manusia tidak saja dipandang sebagai unsur produksi tetapi juga sebagai manusia yang memiliki emosi dan kepribadian yang dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan organisasi atau perusahaan (Ramadhan, 2019).

Pergeseran peran sumber daya manusia dari sekedar pelengkap menjadi sumber daya manusia yang sudah memiliki peran strategis, memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi melalui orientasi fungsional. Hal ini berarti bahwa, bukan hanya pengawasan, pengarahan dan pengendalian saja yang diperlukan, akan tetapi sudah pada pengembangan, kreatifitas fleksibilitas, dan manajemen kolektif (coordination) (Sumual, 2015). Kondisi ini sesuai dengan pendapat (Preffer, 2002; Yani, 2016), bahwa tingkat efektifitas pengelolaan sumber daya manusia dipandang turut mempengaruhi peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Sehubungan dengan tugas manajemen sumberdaya manusia yaitu mempelajari dan mengembangkan berbagai cara agar manusia dapat diintegrasikan secara efektif untuk mencapai tujuan atau memberdayakan fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia secara strategis. Dalam suasana persaingan yang sangat tajam, maka peranan departemen sumber daya manusia akan semakin terasa dalam membantu manajer-manajer lini untuk mencapai tujuan-tujuannya (Panjaitan, 2017).

Pada umumnya, setiap organisasi baik pemerintah maupun non pemerintah berusaha membenahi diri untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini dimaksudkan untuk menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif dan menuntut untuk memberikan suatu peningkatan kompetensi pegawai merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan, karena akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala, dan hal tersebut harus dibenahi terlebih dahulu (Wahyudiansyah et al., 2020). Untuk itu, setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta harus berupaya untuk meningkatkan kompetensi sumberdaya manusianya melalui pengembangan pendidikan formal maupun nonformal, meningkatkan keterampilan, mengikutsertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya memotivasi mereka untuk menjaga kedisiplinan. Apabila unsur-unsur ini dapat diterapkan atau dimiliki oleh suatu institusi, akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Peningkatan kompetensi karyawan bertujuan untuk menjadikan karyawan dalam

suatu organisasi sebagai pegawai yang handal, mandiri dan professional (Fadhil, 2016).

Kualifikasi sumber daya manusia adalah merupakan kemampuan organisasi melakukan penilaian terhadap kompetensi para karyawan di semua lini. Mengembangkan kompetensi dan ketetapan dalam memposisikan karyawan pada suatu jenjang struktur melalui suatu sistem analisis pekerjaan (job analysis) dan analisis kompetensi sumber daya manusia yang akurat. Hal ini dapat diwujudkan dengan pendekatan konsep manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan atau tuntutan organisasi terutama tuntutan kondisi eksternal yang semakin cepat berubah dan diwarnai oleh ketidakpastian (Sumual, 2015). Pembentukan kompetensi dan profesionalisme karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaan perlu diarahkan menuju program yang sesuai standar kompetensi yang telah ditetapkan. Peran kompetensi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua pekerjaan, mampu membaca situasi dan pemasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat, dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya (Nofriyanti & Kuswantoro, 2019). Karyawan yang ada di kantor PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya cukup luas dan memiliki tanggung jawab yang berat. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut menjadi suatu tantangan yang harus dihadapi dalam mengembangkan metode kerja yang semakin menuntut kemajuan dan persaingan. Kinerja yang ditunjukkan dari masing-masing karyawan harus mencerminkan usaha mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya (Sumual, 2015). Menurut (Lado & Wilson 1994 ; Nofriyanti & Kuswantoro, 2019), nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Untuk mengetahui seberapa baik kinerja karyawan apakah telah sesuai dengan budaya organisasi maka perlu diadakan penilaian kinerja. Adapun tujuan-tujuan dari program penilaian kinerja menurut (Oberg, 1998; Tintami et al., 2013) yaitu mendorong atau menolong para supervisor untuk mengamati bawahannya secara lebih dekat untuk melakukan pekerjaan secara lebih baik. Memotivasi para karyawan dengan memberikan umpan balik tentang bagaimana cara mereka bekerja. Memberikan dukungan untuk pembuatan keputusan bagi pimpinan yang berhubungan dengan peningkatan, pemindahan dan pemecahan. Beberapa masalah nyata dari sistem penilaian kinerja sehingga belum berjalan sebagaimana mestinya berkaitan dengan: kurangnya kesepakatan tentang

aspek-aspek kinerja yang akan diukur, tidak realistisnya harapan yang diukur menjadi tujuan dan dapat dihitung, dan kegagalan menggunakan hasil penilaian sebagai dasar penting pembuatan keputusan bagi pengembangan sumber daya manusia

PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar menyadari sepenuhnya bahwa selain memperhatikan kompetensi sumber daya manusia, juga budaya organisasi dan kedisiplinan, karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan organisasi. Pimpinan PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar telah melaksanakan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi, budaya organisasi dan kedisiplinan karyawan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan tersebut. Pengembangan kompetensi, perbaikan budaya organisasi dan kedisiplinan karyawan harus terus dilakukan agar pegawai dapat menjadi sumber daya manusia yang handal untuk menghadapi persaingan global dan gerak dinamika kemajuan manajemen sumber daya manusia di PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar. Pengembangan kompetensi karyawan akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan suatu tindakan, kegiatan atau pekerjaan yang bermanfaat terhadap dirinya dan organisasi. Pekerjaan itu dilakukan karena ada rangsangan dari luar dirinya. Rangsang ini dapat berupa penghargaan dan pengakuan dari pihak lain. Pihak lain ini diantaranya adalah pimpinan dalam unit organisasi, teman sejawat, bawahan dan atau masyarakat luas. Pada dasarnya penghargaan dan atau pengakuan itu pasti menyenangkan bagi setiap orang. Penghargaan dan pengakuan itu menyenangkan karena karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut selain sukses melaksanakannya dan juga memperoleh pengakuan dan terpenuhi kebutuhan hidupnya (Nasib & Martin, 2018).

Didasari bahwa kondisi yang dihadapi oleh karyawan di PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar saat ini mengalami berbagai perubahan dan paradigma yang mengarahkan organisasi pemerintah untuk terus memperkuat kualitas karyawannya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan kondisi lingkungan kerja. Upaya-upaya tersebut dilakukan melalui peningkatan kompetensi, memperbaiki budaya organisasi dan kedisiplinan pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun masih ada sebagian dari karyawan di PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar sampai saat ini belum menunjukkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, cara yang ditempuh oleh pengambil kebijakan di PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar diantaranya adalah dengan meningkatkan kompetensi karyawan, memperbaiki budaya organisasi karyawan, dan meningkatkan kedisiplinan. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka penelitian ini diarahkan pada peningkatan kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar melalui peningkatan kompetensi sumber daya manusia, perbaikan budaya organisasi, dan kedisiplinan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2012;

Manullang, 2017). Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Natsir (2017) mengatakan bahwa kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain. Berdasarkan pendapat tersebut mengenai kompetensi dapat disimpulkan kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan pengamalan yang ada dalam dirinya untuk menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan. Kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh pegawai untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan yang diberikan oleh direktorat.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi diantaranya adalah pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif (Sutrisno, 2011; Baba, 2014). Pemahaman (understanding) yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Kemampuan (skill) yang merupakan sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Nilai (value) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Sikap (attitude), yaitu perasaan senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar dan minat (interest), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Menurut (Dharma, 2003; Sumual, 2015), kompetensi dapat dibagi dua kategori yaitu 1) Kompetensi dasar (Threshold Competency, dan 2) Kompetensi pembeda (differentiating Competency). Threshold competencies adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Differentiating competencies adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan. Menurut Veithzal Rivai (2011) "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Tujuan disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2009; Natsir, 2017) antara lain: 1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. 2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. 3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. 4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan 5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada

karyawan. Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja pegawai harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dalam beberapa literatur pemakaian istilah corporate culture biasa diganti dengan istilah organization culture. Kedua istilah ini memiliki pengertian yang sama. Karena itu dalam penelitian ini kedua istilah tersebut digunakan secara bersama-sama, dan keduanya memiliki satu pengertian yang sama. Beberapa definisi budaya organisasi dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah (Martinez et al., 2015; Natsir, 2017), budaya organisasi (culture organization) adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota - anggota suatu organisasi". Sedangkan menurut (Matkó & Takács, 2017; Tintami et al., 2013) budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak.

Pada dasarnya Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Robbins (2010) mengungkapkan bahwa ada tujuh dimensi yang menjabarkan budaya sebuah organisasi, masing-masing dari ketujuh dimensi tersebut adalah inovasi dan keberanian mengambil risiko (innovation and risk taking) yaitu seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko perhatian terhadap detail (attention to detail) yaitu seberapa besar dalam ketelitian, analisis, dan perhatian pada detail yang dituntut oleh organisasi dari para karyawannya, berorientasi kepada hasil (outcome orientation) yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada pencapaian sasaran (hasil), ketimbang pada cara mencapai sasaran (proses), berorientasi kepada manusia (people orientation) seberapa jauh organisasi bersedia mempertimbangkan faktor manusia (karyawan) didalam pengambilan keputusan manajemen, berorientasi tim (team orientation) yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada kerja kelompok produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Gibson et.al., 2007; Shahwan, 2015). Kinerja karyawan adalah prestasi (hasil) kerja karyawan atau pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (standar, target, atau kriteria) yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Juma & Moronge, 2015; Afandi & Bahri, 2020). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis, 2009). Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan

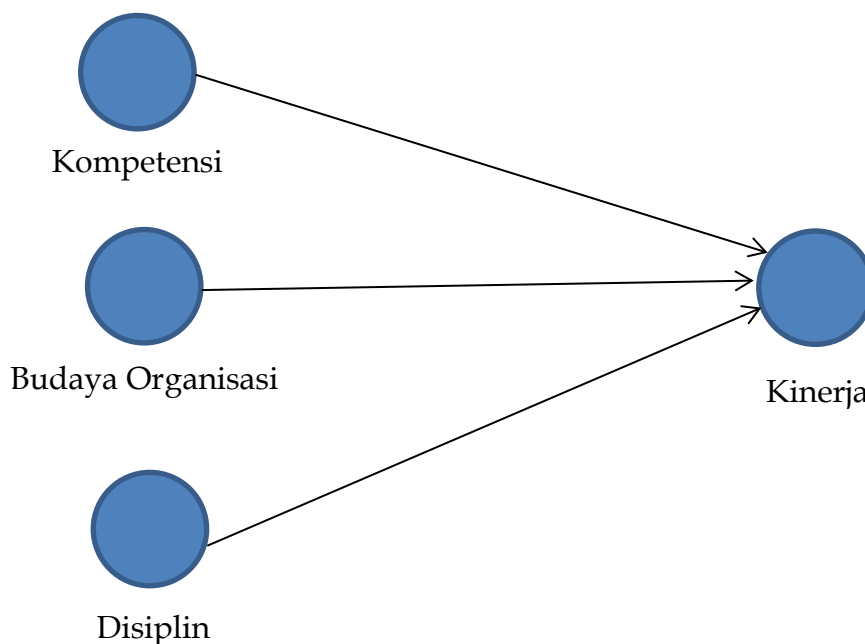
keputusan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi (Sedarmayanti, 2011; Ramadhan, 2019). Dessler (2005) menyatakan ada empat kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual yaitu job knowledge yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya, reability yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan, availability yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan, independence yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya.

H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar.

H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar.

H3: Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar.

Model penelitian ini seperti terlihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif (descriptive research) dan pendekatan eksplanatori (explanatory research). Pendekatan ini menggunakan pendekatan deskriptif, karena peneliti berusaha untuk menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan tabel, gambar dan grafik mengenai data yang telah diolah. Sedangkan pendekatan eksplanatory digunakan

untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (independend variables) terhadap variabel dependen (dependend variables). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar yang secara keseluruhan berjumlah 58 orang. Oleh karena jumlah tersebut sangat terbatas dan diasumsikan populasinya homogen, maka digunakan metode sampling sensus dimana semua populasi dijadikan sampel. Data dalam penelitian 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 Baik=5, Baik=4, Cukup Baik=3, Tidak Baik=2, Sangat Tidak Baik=1). Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
Kompetensi (X1)	X1.1	Pengetahuan	(Natsir, 2017; Sumual, 2015)
	X1.2	Keterampilan	
	X1.3	Keahlian	
	X1.4	Sikap profesional	
Disiplin (X2)	X2.1	Taat pada aturan kantor	(Natsir, 2017; Nofriyanti & Kuswantoro, 2019)
	X2.2	Mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan	
	X2.3	Tidak melalaikan tugas	
	X2.4	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	Inovasi dan pengambilan resiko	(Baba, 2014; Tintami et al., 2013)
	X3.2	Orientasi hasil	
	X3.3	Keagresifan	
	X3.4	Kemantapan	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	Kemampuan menyelesaikan tugas	(Ramadhan, 2019; Sumual, 2015)
	Y1.2	Kemampuan untuk menciptakan hubungan kerja yang baik	
	Y1.3	Kemampuan untuk bertindak dengan cepat	
	Y1.4	Kemampuan beradaptasi dengan cepat terhadap tugas atau pekerjaan baru	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 58 orang karyawan PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan melalui pengisian daftar kuesioner yang diberikan, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, kelompok umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja yang disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Data Demografi

Variabel	Pengukuran	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	35	60,35
	Perempuan	23	39,65
Umur	20-30 tahun	32	55,17
	31-40 tahun	16	27,58
	41-50 tahun	7	12,06

Tingkat pendidikan	>50 tahun	3	5,17
	SLTA/Sederajat	8	13,79
	Diploma	11	18,96
	S1	31	53,44
Masa kerja	S2	8	13,79
	<5 tahun	31	53,44
	5-10 tahun	22	37,93
	11-15 tahun	3	5,17
	16-20 tahun	2	3,44

Berdasarkan data demografi pada tabel 2, dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden pada PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan menurut jenis kelamin yang dimiliki jumlah paling banyak adalah laki-laki sebanyak 35 orang (60,35%) sedangkan perempuan yaitu sebanyak 23 orang (39,65%) karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan pada PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan pada umumnya didominasi oleh laki-laki. Berdasarkan umur, maka dari 58 responden yang diteliti didominasi oleh responden yang berumur 20-30 tahun yaitu sebanyak 32 orang (55,17%), diikuti responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 16 orang (27,58%), responden yang berumur 41- 50 tahun sebanyak 7 orang (12,06%) dan responden yang berumur > 50 tahun sebanyak 3 orang (5,17). Berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh data yang variatif. Data yang terjaring menunjukkan tingkat S1 merupakan tingkat terbanyak yakni 31 orang (53,44%), kemudian Diploma sebanyak 11 orang (18,96%), disusul SLTA sebanyak 8 orang (13,79%), dan S2 sebanyak 8 orang (13,79%). Data tersebut menunjukkan tingkat pendidikan S1 yang paling dominan yaitu 31 orang (53,44%), hal ini dikarenakan perusahaan lebih mengutamakan tingkat pendidikan S1 dari pada tingkat pendidikan lain, dan karakteristik responden menurut masa kerja yang terjaring menunjukkan bahwa masa kerja yang terbanyak adalah < 5 tahun sebanyak 31 orang (53,44%), dan 5-10 tahun sebanyak 22 orang (37,93%), disusul 11-15 tahun sebanyak 3 orang (5,17%) sedangkan responden yang masa kerja yang paling sedikit adalah 16-20 tahun sebanyak 2 orang (3,44%).

Selanjutnya pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dalam menggunakan analisis regresi berganda.

Tabel 3. Pengujian Secara Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.178	1.682		3.673	.001
	Kompetensi	.114	.069	.159	1.651	.105
	Kedisiplinan	.247	.053	.449	4.633	.000
	Budaya Organisasi	.337	.051	.609	6.622	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Selanjutnya dari tabel 2 dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini yaitu:

$$Y = 6,178 + 0,114 X_1 + 0,247 X_2 + 0,337 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (bo) sebesar = 6,178 memberikan arti bahwa bila tidak dilakukan upaya pemberdayaan karyawan melalui Kompetensi. Kedisiplinan, dan budaya organisasi, maka kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan, yang jika dianggakan adalah = 6,178
2. Koefisien regresi Kompetensi (b1) sebesar 0,114 memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan kompetensi karyawan, maka cenderung akan terjadi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu atau 15,9%. hal ini berarti bahwa variable Kompetensi (X1) memiliki hubungan yang positif dengan Kinerja Karyawan (Y).
3. Koefisien regresi Kedisiplinan (b2) sebesar 0,247 memberikan arti bahwa memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan kedisiplinan, maka cenderung akan terjadi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Besarnya pengaruh variabel Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu 0,449 atau 49,9%. hal ini berarti bahwa variable Disiplin (X2) memiliki hubungan yang positif dengan Kinerja Karyawan (Y).
4. Koefisien regresi budaya organisasi (b3) sebesar 0,337 memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan budaya organisasi, maka cenderung akan terjadi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu 0,609 atau 60,0%. hal ini berarti bahwa variable Budaya Organisasi (X3) memiliki hubungan yang positif dengan Kinerja Karyawan (Y).
5. Berdasarkan hasil perhitungan maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi, kedisiplinan, dan budaya organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Di Kota Makssar, Provinsi Sulawesi Selatan diterima.

Koefesien determinasi (R^2) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Perolehan nilai R^2 dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefesien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.528	.903

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian determinasi pada tabel 3, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,553. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa variabel kompetensi, kedisiplinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pada PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 55,3%, dan sisanya 44,7% menunjukkan pengaruh variabel lain yang tidak dievaluasi dalam penelitian ini.

Selanjutnya pengujian hipotesis secara serempak bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi, kedisiplinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pada PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan dengan melihat F-hitungnya. Adapun pengujian secara serempak dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 5. Pengujian Secara Serempak
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.455	3	18.152	22.263	.000 ^b
	Residual	44.028	54	.815		
	Total	98.483	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi, Kedisiplinan

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan uji F menggunakan program komputerisasi SPSS for windows 20.00 diperoleh F hitung = 22,263 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut *Signifikan*. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan simultan yang signifikan antara variable kompetensi, kedisiplinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pada PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi selatan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa variable kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar. Ini berimplikasi bahwa semakin berkompetensi para pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai oleh karyawan PT. taspen (Persero) di Kota Makassar. Hal ini disebabkan karena di PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar para karyawan pada umumnya telah: (a) Memiliki pengetahuan yang sesuai tugas pokoknya, (b) memiliki keterampilan yang dapat mendukung pekerjaan rutinnya, (c) memiliki keahlian yang sesuai dengan bidang

pekerjaannya, dan (d) memiliki sikap profesional dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kompetensi yang dilakukan oleh manajemen perusahaan merupakan peranan penting bagi setiap karyawannya, bahkan setiap karyawan menjadikan Kompetensi sebagai sebuah impian dan tujuan yang selalu di harapkan oleh karyawan. Dengan adanya Kompetensi diharapkan dapat meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun Budaya Organisasi yang tinggi. Pegawai mampu menetapkan rencana sistematis berdasarkan yang direncanakan tiap-tiap bidang yang telah disusun, pegawai mampu berpikir kreatif terhadap pekerjaan sesuai yang diperintahkan, pegawai mampu untuk menyampaikan gagasan dan ide mengenai permasalahan kompetensi yang dimilikinya sehingga menghasilkan kinerja sesuai yang diharapkan. Dengan demikian, pegawai akan terdorong untuk lebih giat dan lebih disiplin dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standard masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standard kualitas profesional dalam bekerja. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Pemberian Kompetensi yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, akan membuat pegawai lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sumual, 2015) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Ardi & Sukmasari, 2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa variable Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen, yaitu dibuktikan oleh nilai koefisien regresi yang positif. Ini mengindikasikan bahwa variable kedisiplinan juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. taspen (Persero) di Kota Makassar. Oleh karena itu, kedisiplinan dianggap sebagai faktor pendukung peningkatan kinerja karyawan PT. taspen (Persero) di Kota Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan pula bahwa selama ini karyawan PT. taspen (Persero) di Kota Makassar sudah menunjukkan ketaatan pada aturan kantor, telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada, tidak melalaikan tugas yang diamanatkan kepadanya, dan telah melaksanakan tugas dengan tepat waktu.

Disiplin merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses permindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh Budaya Organisasi yang mendalam dan dapat memberikan prestasi yang semaksimal mungkin kepada perusahaan (Sastrohadiwirjo, 2002; Natsir,

2017). Disiplin merupakan pemindahan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Kegiatan Disiplin berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh Budaya Organisasi yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan. Disiplin diartikan sebagai perubahan atau pemindahan kerja/jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru itu dia akan lebih berkembang. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jati, 2014) dengan judul Pengaruh “Disiplin dan Pelatihan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai” studi khusus pada PT Sarihusada Generasi Mahardhika Yogyakarta yang dimana gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa variable Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen, yaitu dibuktikan oleh nilai koefisien regresi yang positif. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan PT. taspen (Persero) di Kota Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan pula bahwa budaya organisasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. taspen (Persero) di Kota Makassar di banding dengan kompetensi dan kedisiplinan. Hasil penelitian ini menunjukkan pula bahwa selama ini karyawan PT. taspen (Persero) di Kota Makassar sudah mampu menemukan terobosan baru dalam bekerja, sudah lebih agresif dan inovatif dan mau mengambil resiko, mampu memberi Gagasan/saran dan kritik untuk perbaikan kualitas, dan memiliki interaksi dan kerjasama yang baik.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Robbins (2010) menyatakan budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Selanjutnya (David, 2004; Arianty, 2015) menyatakan budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Perubahan budaya dapat dilakukan dengan menjadikan perilaku manajemen sebagai mode, menciptakan sejarah baru, simbol dan kebiasaan dan keyakinan. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan menerima nilai-nilai budaya organisasi, bukan dengan apakah mereka suka atau tidak suka. Budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Isnada, 2016) mengenai budaya organisasi dan kinerja perusahaan,

menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini secara keseluruhan telah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tintami et al., 2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila budaya organisasi semakin meningkat, maka Kinerja Pegawai akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hasil ini juga mendukung teori Robbins (2002) yang menyatakan bahwa budaya organisasi akan mampu meningkatkan Kinerja Pegawai, terutama jika ketujuh faktor yang membentuk budaya organisasi (inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap hal rinci, berorientasi pada hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi pada tim, agresifitas, dan stabilitas) diterima sebagai nilai-nilai yang harus dianut, diyakini dan dilaksanakan dengan sepenuh hati, sehingga akan melahirkan budaya organisasi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa baik secara parsial maupun simultan, variabel kompetensi, kedisiplinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar. Hasil temuan ini juga menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun saran yang dapat diberikan yaitu kepada pihak pengambil kebijakan di PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan untuk mempertahankan atau lebih meningkatkan kemampuan berpikir pegawai, meningkatkan ide-ide inovatif dan wawasan yang baik melalui kegiatan pelatihan, demikian pula keterampilan masih perlu mendapat perhatian khusus, demi menunjang peningkatan kinerja karyawan di masa mendatang. Selain itu disiplin merupakan bagian yang sangat penting dan sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu disarankan agar setiap pegawai secara sadar patuh dan taat kepaaturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku baik yang tersurat maupun yang tersirat. Serta diharapkan agar dapat menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman untuk bekerja lebih baik.

Referensi:

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i2.5044>
- Ardi, R. P., & Sukmasari, N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Rembang. *Ebbank*, 7(2), 105–110.

<http://www.ebbank.stiebbank.ac.id/index.php/EBBANK/article/view/98>

- Arianty, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
<http://journal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/download/189/129>
- Baba, A. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 18(4), 524–540. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2014.v18.i4.106>
- Dessler, G., Sutherland, G., & Cole, N. D. (2005). *Human Resources Management In Canada*. Pearson Education Canada Toronto, On, Canada.
<https://dx.doi.org/10.4324/9780429355295>
- Fadhil, M. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. *Perspektif: Jurnal Pengembangan Sumber Daya Insani*, 1(1), 70–81. <https://doi.org/10.26618/perspektif.v1i1.155>
- Isnada, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *Katalogis*, 4(2).
<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6534>
- Jati, D. D. W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Yogyakarta: *Jurnal Ekonomi Universitas Sanata Dharma*.
<https://repository.usd.ac.id/3559/1/102214041.pdf>
- Manullang, M. (2017). The Effect Of Soft Skills, Competence, And Human Relations Skills On Principal Leadership. *International Journal Of Academic Research In Economics And Management Sciences*, 6(4), 14–27.
https://m.masccom.com/papers_submitted/3413/The_Effect_of_Soft_Skills_Competence_and_Human_Relations_Skills_on_Principal_Leadership.pdf
- Mathis, L. (2009). Robert Dan Jhon H. Jackson. “Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi, 10.
- Matkó, A., & Takács, T. (2017). Examination Of The Relationship Between Organizational Culture And Performance. *International Review Of Applied Sciences And Engineering*, 8(1), 99–105. <https://doi.org/10.1556/1848.2017.8.1.14>
- Nasib, N., & Martin, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Royal (Senar)*, 1(1), 423–428.
<https://jurnal.stmikroyal.ac.id/index.php/senar/article/view/213>
- Natsir, M. Y. (2017). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Protokoler Pada Biro Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Universitas Muslim Indonesia*.
<http://repository.umi.ac.id/id/eprint/96>
- Nofriyanti, E., & Kuswantoro, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 879–897.
<https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35005>
- Nuridin, & Faka, B. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 665–670. <https://doi.org/10.35137/Jmbk.V6i2.186>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 7–15.
<http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/50>

- Ramadhan, I. (2019). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara T. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/22682>
- Rivai, V. (2011). Corporate Performance Management Dari Teori Ke Praktek. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2002). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi.
- Robbins, S. P. (2010). Organizational Behavior.
- Shahwan, T. M. (2015). The Effects Of Corporate Governance On Financial Performance And Financial Distress: Evidence From Egypt. Corporate Governance. <https://doi.org/10.1108/CG-11-2014-0140>
- Sumual, T. E. (2015). Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Negeri Manado. Mimbar: Jurnal Sosial Dan Pembangunan, 31(1), 71-80. <https://doi.org/10.29313/mimbar.v31i1.1296>
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian Skt Megawon Ii Pt. Djarum Kudus. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 1(1), 189-196. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/1634>
- Wahyudiansyah, W., Syarifuddin, A., & Nurfaidah, N. (2020). Analisis Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una. Mm Journal, 1(1), 287-296. <http://ojs.stkip-ypup.ac.id/index.php/MM/article/view/225>
- Yani, L. Y. (2016). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung. Perpustakaan. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/11848>