

**PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BIRO PEMERINTAHAN DAN OTONOMI DAERAH
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

Ratih Puspasari
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin
Jl. Ahmad Yani Km. 5.5 Banjarmasin
ratihp17jan14fm@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja Pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 30 (tiga puluh) orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for windows version 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. variabel budaya kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Kata Kunci : *budaya kerja, kompetensi, motivasi, kinerja*

LATAR BELAKANG

Kehadiran peran dan partisipasi sumber daya manusia dalam mencapai kesuksesan organisasi, pasti diperlukan pengukuran kinerja. Evaluasi kinerja merupakan cara menilai pengukuran kinerja pegawai saat ini dan/ atau di era selanjutnya terhadap standar prestasinya. Kinerja pegawai amatlah mempengaruhi kesuksesan suatu organisasi. Kinerja adalah prestasi kerja yakni searah antara hasil kerja yang secara jelas dengan standar kinerja yang ditetapkan. Setiap organisasi akan berupaya untuk senantiasa meningkatkan kinerja pegawainya agar tercapai semua tujuan organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh sebagian faktor, antara lain Budaya Kerja, Kompetensi dan Motivasi. Pendapat Sedarmayanti (2018:8) budaya kerja adalah sebuah keyakinan, tindakan dan nilai yang telah dimiliki, yang muncul di organisasi. Pendapat Sedarmayanti (2017:11) menyatakan jika kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau keahlian yang diaplikasikan dan membentuk pegawai atau atasan atau pimpinan yang membuktikan bahwa kinerja yang tinggi adalah yang mempunyai kompetensi lebih dari standar. Pendapat Hasibuan (2017:141) motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan, mendistribusikan, dan memberikan dukungan diri seseorang, agar lebih ingin giat bekerja dan semangat mencapai hasil yang terbaik. Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Setkretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dalam melaksanakan fungsinya, bahwa pegawai harus memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaannya tidak hanya mengerti dan mengetahui mengenai strategi organisasi saja, namun juga mempunyai kemampuan manajemen (*management competence*) dan bekerja bersama-sama dalam kelompok, dan mempunyai kemampuan teknis (*technical competence*) seperti kemampuan profesional, dengan cara teknis maupun operasional bertugas dengan memakai perlengkapan dan peralatan kantor seperti menghitung,

mengetik, dan menggunakan mesin elektronik lainnya ataupun komputer.

Penilaian perilaku kerja mengalami peningkatan pada tahun 2019, namun sejak 2020 penilaian perilaku kerja di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan mengalami penurunan hal ini dikarenakan di 2020 merebak pandemik Covid-19 yang mengakibatkan adanya perubahan budaya kerja setiap pegawai yaitu dengan ditetapkannya kebijakan adanya budaya kerja dari rumah atau *work from home (WFH)* dan pembatasan jumlah pegawai yang bekerja di kantor. Dalam menjalankan kinerja pegawai di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dalam menjalankan pekerjaan, maka dibutuhkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Kompetensi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Kompetensi pegawai yang masih rendah dapat berpengaruh langsung pada kinerja pegawai. kompetensi atau kemampuan pegawainya belum sesuai dengan harapan dari Pimpinan atau Kepala Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, masih terdapat pegawai yang belum memahami pekerjaannya dikarenakan ada beberapa pegawai yang tidak melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, sehingga kemampuan para pegawai belum memiliki kemampuan yang lebih baik. Motivasi kerja pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan menurun dikarenakan ada terdapat pegawai yang selalu menunda pekerjaan sehingga tidak mencapaikan target yang diharapkan. Motivasi kerja pegawai merupakan sesuatu yang berarti untuk meningkatkan kinerja pegawai. Munculnya motivasi pada diri pegawai memberikan semangat dalam menunaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan serta yang harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan.

STUDI LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendapat Susan (2019:26) tentang Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM adalah salah satu bidang yang berasal dari manajemen umum meliputi aspek *planning, organizing, actuating* serta *controlling* ataupun disingkat dengan *POAC*. MSDM merupakan proses untuk memperoleh sesuatu, melatih, memperhitungkan, serta mengkompensasi pegawai, dan berguna dalam mengelola kelompok kerja, kesehatan dan keselamatan pegawainya, dan berbagai hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2017: 67).

Budaya Kerja

Pendapat Enjang (2018:4) tentang budaya kerja yaitu pemahaman cara bekerja, norma/ aturan, cara berfikir (*mindset*), dan perilaku (*atitude*) setiap individu atau sekelompok orang dalam menjalankan suatu pekerjaan. Pendapat Sedarmayanti (2018:8) tentang budaya kerja yaitu sebuah keyakinan, sikap perilaku seseorang dan norma-norma yang umumnya yang terdapat pada organisasi. Budaya kerja di suatu organisasi terpola sejak organisasi itu didirikan. Penataan budker terbentuk saat unit kerja atau organisasi menemui suatu persoalan yang berhubungan dengan keberlangsungan suatu organisasi yang terkait pada perubahan-perubahan *external* ataupun *internal* dan menyangkut keselarasan serta keintegrasian organisasi (Ndraha dalam Dennys Arachim 2018:9).

Pendapat Yoyo Sudaryo (2018:117) tentang budaya kerja (Budker) yakni ada karena munculnya kebiasaan-kebiasaan, tradisi, dan secara umum organisasi dalam melakukan sesuatu, dimana diantaranya disebabkan karena dari hal yang telah dilakukan sebelumnya, dan tingkat kestabilan yang telah dicapai melalui kerja keras dan kerja cerdas dari organisasi itu. Hal ini menuntun kita pada sumber paling akhir dari budaya suatu organisasi, yaitu pendirinya.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 019 Tahun 2020 tentang Penerapan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkup Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan adalah sebagai berikut:

1. Setiap pelaksanaan tupoksi atau proses kerja Aparatur Pemerintahan di lingkup Pemerintahan Provinsi Kalimantan Selatan wajib menerapkan nilai budker yang implementasinya dinilai dari indikator sikap dan perilaku pegawai yang telah ditentukan yaitu Berintegritas, Profesional dan Akuntabel.
2. Penerapan motto budker melalui bekerja cerdas, bekerja ikhlas, bekerja keras, bekerja tuntas dan bekerja waras yang lebih dikenal dengan singkatan Budaya Kerja 5 As.
3. Salam budker di Lingkup Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan yakni ASN Bergerak Menuju Terdepan dan menyanyikan **Mars Bergerak** karya Paman Birin yang rutin dilaksanakan pada setiap penyelenggaraan pertemuan resmi, rapat, diklat dan hari-hari tertentu pada hari kerja yakni pada jam 10.00 WITA di Lingkup Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan.
4. Sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi nilai budker dilaksanakan secara terus menerus untuk ASN di Lingkup Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan kepada seluruh Perangkat Daerah dimonitor oleh Tim Budker yang disahkan dalam Keputusan Gubernur Kalimantan Selatan dengan menyusun Program/Rencana Penerapan dan Pengembangan Budaya Kerja Provinsi Kalimantan Selatan setiap tahunnya. Sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi nilai budker kepada setiap ASN di setiap Perangkat Daerah menjadi tanggung jawab masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

5. Pelaksanaan Budaya Kerja meliputi:

- a. Setiap Organisasi Perangkat Daerah wajib (OPD) meimplementasikan budaya bersih dan rapi ruang kerja, ruang arsip, ruang toilet, ruangan tempat ibadah, ruang rapat, dan lingkungan sekitar kantor.
- b. Setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) wajib mewujudkan budaya tertib seperti sistem tata kelola arsip pola baru atau mengelola aplikasi Srikandi, tata naskah dinas berbasis Si-Maya atau *e-Office*, tertib masuk dan keluar kantor, tertib berpakaian dinas, tertib penerimaan tamu, serta tertib memarkirkan kendaraan.
- c. Setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) wajib melaksanakan budker seperti program kerja, produktivitas kerja, fasilitas kerja, sistem dan prosedur kerja, hubungan kerja, motivasi kerja, serta pemantauan dan pengendalian internal organisasi.
- d. Setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) wajib melakukan integritas organisasi seperti budker dan sistem anti korupsi, integritas kerja terkait pengelolaan SDM, integritas kerja dan pelaksanaan anggaran, serta integritas kerja dan kesesuaian perintah atasan atau pimpinan dengan peraturan dan norma organisasi dan selalu berada di lingkungan Zona Integritas (ZI).
- e. Dalam rangka peningkatan efektifitas implementasi nilai budaya kerja (budker) dilakukan monitoring dan evaluasi (monev), pengawasan yang berkala serta pengendalian dan pengawasan internal, maka dibentuk Tim monev memberikan pembinaan, asistensi, evaluasi, revidi dan publikasi pada hasil evaluasi budker Organisasi Perangkat

Daerah (OPD) sesuai tugas dan fungsinya.

- f. Evaluasi pengembangan budker di setiap OPD wajib melakukan secara berkala atau per semester yang dipublikasi secara langsung oleh Tim Pengembangan Budaya Kerja, bahwa setiap OPD diwajibkan mensurvei integritas yang dipublikasi secara langsung oleh tim setiap tahunnya, minimal satu tahun sekali. Hasil pelaksanaan monev dilaporkan kepada Gubernur Kalimantan Selatan melalui Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Untuk mengukur variabel budker, dalam hal ini menggunakan indikator dari Pendapat Paramita di Dita Mayangsari dkk (2014:3) yakni telah membagi budker menjadi 2 (dua) bagian yaitu:

1. Sikap pada pekerjaan, yaitu optimisme akan kerja dibandingkan dengan kepentingan lain seperti bersantai, atau semata-mata memiliki kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelanjutan hidupnya
2. Perilaku saat waktu bekerja seperti berdedikasi, bertanggung jawab, teliti, cermat, berkeinginan yang kuat untuk mempelajari tupoksinya, suka membantu sesama pegawai ataupun sebaliknya.

Kompetensi

Pendapat Sedarmayanti (2017:11) menyatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan seseorang atau kapabilitas yang dilaksanakan dan mengkaderkan pegawai atau calon pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi yang baik. Terdapat Dimensi Kompetensi Pendapat Edison, Anwar & Komariyah (2017:143) menyatakan bahwa agar memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memiliki elemen-elemen sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*).
2. Keahlian (*Skill*).
3. Sikap (*Attitude*).

Pendapat Suparyadi (2015:245) mengklasifikasikan kompetensi, antara lain:

1. Kompetensi intelektual yaitu kapasitas seseorang untuk berpikir secara baik untuk menemukan solusi, mengemukakan pendapat, mengutarakan ide, merancang perencanaan, dan sebagainya.
2. Kompetensi emosional yaitu kapasitas seseorang untuk menata dirinya dan kemampuan mendalami komunikasi dan korelasi baik dengan orang lain.
3. Kompetensi sosial yaitu kapasitas seseorang untuk adaptasi diri dengan sekitarnya maupun rekan kerjanya, sehingga pegawai tersebut dapat diterima dan mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerjanya.

Pendapat Sedarmayanti (2017:129) menyatakan bahwa kompetensi memiliki manfaat, antara lain:

1. *Recruitment*.
2. Manajemen Kerja.
3. Perencanaan karir dan sukses.
4. Diklat dan pengembangan

Berdasarkan Keputusan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 188.44/0529/KUM/2020 gambaran dan deskripsi kegiatan pengembangan kompetensi yang dikonversi untuk ASN di lingkup Pemerintahan Provinsi Kalimantan Selatan, sebagai berikut:

1. Pengembangan Kompetensi melalui jalur pendidikan.
2. Pengembangan Kompetensi melalui jalur pelatihan klasikal diantaranya pelatihan struktural kepemimpinan, pelatihan manajerial, pelatihan teknis, diklat fungsional, diklat sosial kultural, seminar/konferensi/sarasehan, workshop/lokakarya, kursus, penataan, bimbingan teknis, sosialisasi.
3. Pengembangan Kompetensi melalui Jalur Pelatihan Non Klasikal dengan cara pertukaran antara ASN dengan pegawai

Swasta/ Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Magang/ Praktik Kerja (*On the Job Training*), *Study Banding (Benchmarking)*, Pelatihan/ seminar/ konferensi/ sarasehan jarak jauh, Pembimbingan (*Coaching*), Pendampingan (*Accompaniment*), Detasering (*Secondment*), Pembelajaran Elektronik (*E-Learning*), Belajar Mandiri (*Self Development*), Komunitas Belajar (*Community of Practices*), Pembelajaran Alam Terbuka (*Outbond*), Diskusi Kelompok Terarah (*Focus Group Discussion/ FGD*).

Unsur-unsur kompetensi dari Pendapat Romber (2014) yakni pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, pengetahuan, wawasan, dan ketrampilan. Dan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja (*work experience*).
2. Pendidikan (*education*).
3. Pengetahuan (*knowledge*).
4. Ketrampilan (*skills*).

Motivasi Kerja

Pendapat Hasibuan (2017:141) menyatakan bahwa motivasi yakni sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar berkeinginan bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang terbaik. Pendapat Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2016:127) menyatakan bahwa, "motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan". Pendapat Mangkunegara (2016:56) menyatakan yakni motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Jadi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu pendorong semangat untuk setiap orang agar dapat bekerja lebih optimal dan terus

meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi dibandingkan dari hasil kinerja sebelumnya.

Pendapat Abraham Maslow yang dialihbahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2018:56) yakni menyatakan bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu Kebutuhan Fisik terdiri dari kebutuhan akan perumahan, akomodasi, dan jaminan kesehatan. Kebutuhan rasa aman dalam dunia kerja, pegawai menginginkan adanya jaminan sosial ketenagakerjaan (jamsostek), jaminan hari tua (JHT) atau pensiun, kebutuhan akan perlengkapan keselamatan kerja, dan kepastian dalam status kepegawaian. Kebutuhan sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan pengakuan, kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain.

Indikator motivasi kerja menurut Pendapat Hasibuan (2017:43) motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh:

1. Kebutuhan fisik, ditujukan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan dan keselamatan, ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial, ditujukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Penghargaan diri, ditujukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. Aktualisasi diri, ditujukan dengan sifat pekerja yang menarik dan menantang dimana pegawai tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, ketrampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat).

Kinerja

Kinerja merupakan suatu tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat Mangkunegara (2016:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat Mahsun (2016:25) menyatakan bahwa: "Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis atau *strategic planning* suatu organisasi". Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan untuk kepentingan organisasi yang sudah ditetapkan.

Tinggi rendahnya kinerja seorang ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendapat Davis dalam Mangkunegara (2015:67) merumuskan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

Pendapat Moheriono dalam (Yuliantari & Ulfa, 2016) yaitu:

1. Efektif : mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien : mengukur derajat kesesuaian

- proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas : mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
 4. Ketepatan waktu : mengukur apakah tugasnya telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
 5. Produktivitas : mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
 6. Keselamatan : mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya yang ditinjau dari aspek kesehatan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian kali ini yang peneliti gunakan yakni pendekatan kuantitatif. Peneliti ingin menggunakan penelitian kuantitatif sebagaimana proses penggalan informasi yang diimplementasikan dalam bentuk angka-angka sebagai alat ukur untuk mendapatkan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Setelah peneliti mengetahui variabel-variabel penelitian berdasarkan permasalahan yang dirumuskan, selanjutnya adalah tahap pencarian solusinya.

Variabel independen yaitu :

- 1) budaya kerja,
- 2) kompetensi,
- 3) motivasi

Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja. Dalam penelitian ini populasi yang peneliti teliti adalah pegawai pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yaitu sebanyak 30 (tiga puluh) orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sampel yang digunakan yakni seluruh jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 30 (tiga puluh) orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan teknik analisis data yaitu analisis kuantitatif. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for windows version 23

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

UJI INSTRUMEN

UJI VALIDITAS

Tingkat validitas tersebut diketahui dengan membandingkan nilai r_{xy} dengan nilai r_{tabel} dihitung dengan *degree of freedom* (df) = $N-2$, sehingga $df = 30-2=28$, $n(0,05)$ yaitu 0.374. Apabila $r_{xy} > r_{tabel}$ maka item tersebut valid dan sebaliknya apabila $r_{xy} < r_{tabel}$ maka item kuisisioner dinyatakan menjadi tidak valid.

Tabel 1 Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Budaya Kerja (X_1)	Pernyataan 1	0,757	0,374	Valid
		Pernyataan 2	0,586	0,374	Valid
		Pernyataan 3	0,577	0,374	Valid
		Pernyataan 4	0,530	0,374	Valid
		Pernyataan 5	0,475	0,374	Valid
		Pernyataan 6	0,577	0,374	Valid
		Pernyataan 7	0,533	0,374	Valid
		Pernyataan 8	0,564	0,374	Valid
		Pernyataan 9	0,475	0,374	Valid
		Pernyataan 10	0,488	0,374	Valid
		Pernyataan 11	0,631	0,374	Valid
		Pernyataan 12	0,644	0,374	Valid
2	Kompetensi (X_2)	Pertanyaan 1	0,779	0,374	Valid
		Pertanyaan 2	0,817	0,374	Valid
		Pertanyaan 3	0,767	0,374	Valid
		Pertanyaan 4	0,741	0,374	Valid
		Pertanyaan 5	0,768	0,374	Valid
3	Motivasi (X_3)	Pertanyaan 1	0,719	0,374	Valid
		Pertanyaan 2	0,763	0,374	Valid
		Pertanyaan 3	0,605	0,374	Valid
		Pertanyaan 4	0,634	0,374	Valid
		Pertanyaan 5	0,756	0,374	Valid
4	Kinerja Pegawai (Y)	Pertanyaan 1	0,889	0,374	Valid
		Pertanyaan 2	0,937	0,374	Valid
		Pertanyaan 3	0,838	0,374	Valid
		Pertanyaan 4	0,889	0,374	Valid
		Pertanyaan 5	0,811	0,374	Valid

UJI RELIABILITAS

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* > 0,60 dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Hasil uji reliabilitas yakni:

Tabel 2
Uji Reliabilitas

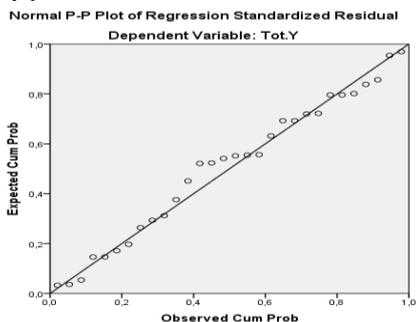
No	Variabel	Cronbach's Alpha	koefisien cronbach's alpha	Keterangan
1	Budaya Kerja (X ₁)	0,741	0,600	Reliabel
2	Kompetensi (X ₂)	0,798	0,600	Reliabel
3	Motivasi (X ₃)	0,772	0,600	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,821	0,600	Reliabel

Sumber : SPSS

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai P value (Sig.) di atas nilai signifikan 5% dapat Sedangkan Model regresi lain dalam uji normalitas dapat menggunakan metode analisis *grafik normal probability plot*.

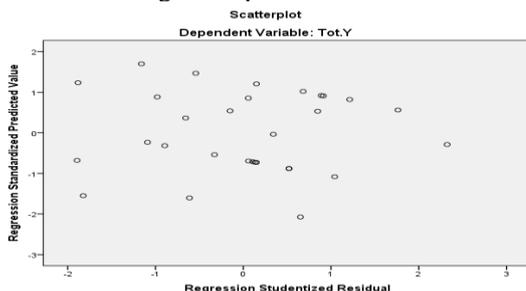


Gambar 1 Grafik normal P-Plot
Sumber : SPSS

Dari gambar di atas, hasil uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik yaitu dengan menggunakan grafik histogram dan grafik normal plot menunjukkan bahwa pada grafik histogram memberikan pola distribusi normal yang mendekati normal, sedangkan pada grafik terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya ada di sekitar garis diagonal tersebut.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji *Scatterplot* dengan pengambilan keputusan jika di mana tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 2 Grafik Scatterplot

disimpulkan bahwa data diambil dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 3 Normalitas

		Unstandardized Predicted Value
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21,7333333
	Std. Deviation	2,58523189
Most Extreme Differences	Absolute	,136
	Positive	,118
	Negative	-,136
Test Statistic		,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		,163 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : SPSS

UJI MULTIKOLINEARITAS

Adapun hasil dari pengujian uji multikonearitas sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Tot.X1	,585	1,710
Tot.X2	,582	1,719
Tot.X3	,767	1,303

Sumber : SPSS

Berdasarkan tabel diatas masing-masing nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance diatas 0,1 maka tidak terdapat gejala multikolearitas.

REGRESI LINIER

Adapun hasil dari analisis menggunakan metode SPSS versi 23 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7,229	2,528		2,859	,008
Tot.X1	,160	,060	,250	2,656	,013
Tot.X2	,750	,108	,656	6,968	,000
Tot.X3	,201	,094	,176	2,145	,041

a. Dependent Variable: Tot.Y

Sumber : SPSS

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 7,229 + 0,160 X_1 + 0,750 X_2 + 0,201 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta dalam persamaan regresi linier berganda tersebut bernilai sebesar 7,229 (positif) yang berarti bahwa jika nilai pada variabel budaya kerja, kompetensi, dan motivasi meningkat, maka kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan akan meningkat.
- Nilai koefisien variabel budaya kerja (X_1) sebesar 0,160 (positif) menunjukkan bahwa apabila budaya kerja meningkat, maka kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan akan meningkat.
- Nilai koefisien variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,750 (positif) menunjukkan bahwa apabila kompetensi meningkat, maka kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan akan meningkat.
- Nilai koefisien variabel motivasi (X_3) sebesar 0,201 (positif) menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat, maka kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan akan meningkat.

PENGUJIAN HIPOTESIS

UJI SIMULTAN

Adapun hasil pengujian uji simultan dengan menggunakan model uji anova sehingga menghasilkan:

Tabel 6
Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	193,819	3	64,606	55,904	,000 ^b
Residual	30,047	26	1,156		
Total	223,867	29			

a. Dependent Variable: Tot.Y

b. Predictors: (Constant), Tot.X₃, Tot.X₁, Tot.X₂

Sumber : SPSS 23

Dari uji anova atau Uji F pada tabel diatas nilai F hitung 55,904 dengan probabilitas signifikansi yang menunjukkan 0,000b. Nilai probabilitas pengujian yang lebih kecil dari $\alpha=0,005$ hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dipengaruhi oleh variabel budaya kerja, kompetensi dan motivasi.

UJI PARSIAL (UJI t)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 5 maka hasil uji parsial (uji t) sebagai berikut:

- Budaya Kerja (X_1).
Berdasarkan pengujian SPSS uji t, diperoleh hasil pengujian nilai signifikansi (Sig) variabel budaya kerja adalah sebesar 0,013. Karena nilai sig $0,013 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Setda Provinsi Kalimantan Selatan.
- Kompetensi (X_2)
Berdasarkan pengujian SPSS uji t, diperoleh hasil pengujian nilai signifikansi (Sig) variabel kompetensi adalah sebesar 0,000. Karena nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.
- Motivasi (X_3)
Berdasarkan pengujian SPSS uji t, diperoleh hasil pengujian nilai

signifikansi (Sig) variabel motivasi adalah sebesar 0,041. Karena nilai sig $0,041 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

UJI DETERMINASI

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,930 ^a	,866	,850	1,075

a. Predictors: (Constant), Tot.X₃, Tot.X₁, Tot.X₂

b. Dependent Variable: Tot.Y

Sumber : data diolah oleh SPSS 23

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,850 hal ini berarti bahwa 85 % variabel kinerja dapat dijelaskan oleh ke-3 variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sedangkan sisanya sebesar 15% (100% - 85%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model, nilai *Adjusted R square* pada tabel di atas sangat tinggi dalam mempengaruhi kinerja kemungkinan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini sangat kecil hanya 15% misalnya variabel kepemimpinan, beban kerja, disiplin kerja serta variabel lainnya.

PEMBAHASAN

Pembahasan pada variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut:

1. Budaya kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Dari uji anova atau Uji F pada tabel 6 nilai F hitung 55,904 dengan probabilitas signifikansi yang menunjukkan 0,000b. Nilai probabilitas pengujian yang lebih kecil dari $\alpha=0,005$ hal ini menunjukkan

bahwa secara bersama-sama (simultan) kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dipengaruhi oleh variabel budaya kerja, kompetensi dan motivasi. Budaya kerja yang terbina dengan baik dalam organisasi akan mempengaruhi perilaku pegawai yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja pegawai. Dalam organisasi, implementasi budaya merupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku pribadi dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya kerja yang bersangkutan. Dalam menjalankan kinerja pegawai di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dalam menjalankan pekerjaan, maka dibutuhkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Sesungguhnya kompetensi pegawai dalam pekerjaan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. setiap pegawai memiliki latar belakang berbeda sehingga motivasinya pun berbeda pula. Bagaimanapun setiap pegawai akan terpacu untuk bekerja lebih keras jika memiliki dan atau terdapat motivasi didalamnya. Penelitian ini didukung oleh penelitian Ina Zakina (2018) mengatakan bahwa budaya kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

2. Budaya kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Budaya kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Budaya kerja adalah kebiasaan dan pemahaman cara bekerja yang menjadi nilai yang penuh makna sehingga dapat memberikan inspirasi untuk bekerja lebih baik lagi guna mencapai suatu tujuan organisasi. Adanya pandemi Covid 19 yang mengakibatkan adanya perubahan

budaya kerja setiap pegawai yaitu dengan di tetapkannya kebijakan adanya *Work From Home (WFH)* dan pembatasan jumlah pegawai yang bekerja dikantor. Budaya kerja dalam organisasi harus kuat dan memiliki norma-norma kinerja yang tinggi, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula. Penelitian ini didukung oleh penelitian Ina Zakina (2018), Burhanuddin Thalib, Muhammad Idris, dan Asri (2021) mengatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Semakin tinggi kompetensi pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri/nilai-nilai, pengetahuan dan keahlian yang dibawa seorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Konsep diri dan nilai-nilai adalah merujuk pada sikap yaitu pandangan nilai, perbuatan, kelakuan dan unjuk kerja dalam melakukan suatu tugas pekerjaan. Dengan demikian dapat terungkap bahwa sikap pegawai memegang peranan sangat penting. Kemampuan pegawai untuk mengembangkan orang lain, kemampuan pegawai untuk mengarahkan orang lain, kerjasama pegawai, kemampuan memimpin kelompok, rasa empati, dan orientasi yang menjadi indikator dari variabel konsep diri dan nilai-nilai telah menjadikan pegawai dapat menciptakan kinerja yang efektif bagi organisasi. Para pegawai dengan segala karakteristik dan potensi yang dimilikinya haruslah dilihat sebagai satu kesatuan yang terintegrasi

dan bersinergi untuk menciptakan kinerja yang efektif. Penelitian ini didukung oleh penelitian Ainanur dan Satria Tirtayasa (2018), Ina Zakina (2018), Muh. Firman, Syamsu Nujum, Ibrahim Dani (2020), Titin Rosdayanti dan Suwanto (2020), Burhanuddin Thalib, Muhammad Idris, dan Asri (2021) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Dapat dilihat dari tingginya keinginan pegawai untuk kinerja, keinginan untuk mendorong rekan kerja lebih baik, dan keinginan untuk menjalin hubungan yang baik antar pegawai yang terbukti mampu menaikkan kinerja mereka. motivasi sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Semakin dekat dan semakin sering atasan memberikan perhatian dan melakukan pendekatan kepada bawahan akan membuat semangat kerja meningkat kinerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian Ainanur dan Satria Tirtayasa (2018), Ina Zakina (2018), Muh. Firman, Syamsu Nujum, Ibrahim Dani (2020), Titin Rosdayanti dan Suwanto (2020), Burhanuddin Thalib, Muhammad Idris, dan Asri (2021) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

3. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan diantara budaya kerja, kompetensi dan motivasi adalah variabel kompetensi.

Berdasarkan tabel 5 nilai *Uji Standardized Coefficient Beta* variabel gaya budaya kerja sebesar 0,250, variabel kompetensi sebesar 0,656, sedangkan variabel motivasi sebesar 0,176. Dengan demikian variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yaitu variabel kompetensi dikarenakan nilai *Uji Standardized*

Coefficien Beta variabel kompetensi lebih tinggi daripada variabel lainnya. Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan dan paling berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai dikarenakan tanpa adanya kompetensi atau kemampuan yang dimiliki pegawai, maka kinerja tidak dapat dilakukan secara maksimal. Oleh karena itu, pentingnya pegawai untuk memiliki kompetensi sesuai bidang pekerjaan untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini didukung oleh Ainanur dan Satria Tirtayasa (2018) mengatakan bahwa kompetensi merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Dengan ini, peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Variabel budaya kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Setda Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Variabel budaya kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Setda Provinsi Kalimantan Selatan.
3. Variabel kompetensi adalah yang paling dominan dan yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Setda Provinsi Kalimantan Selatan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti menyarankan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Pegawai dapat mengikuti pelatihan ataupun bimbingan teknis serta melanjutkan pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk meningkatkan kompetensi setiap pegawai yang berada di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah

Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

2. Mengembangkan keterampilan (*skill*) setiap pegawai melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) secara berkala dan sistematis.
3. Pimpinan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan harus lebih teliti saat menetapkan penempatan pegawai dalam sebuah formasi jabatan dan penentuan tugas yang sesuai dengan karakter dan kompetensi yang dimilikinya.
4. Menciptakan budaya kerja yang berkinerja, suasana yang baik, berakhlak, dan berintegritas tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan atau amanah yang diemban.
5. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan pengembangan penelitian yang berbeda dari penelitian ini dengan menemukan variabel atau indikator lainnya sesuai kondisi organisasi dan yang sedang berkembang sesuai era globalisasi terkini, dengan menganalisa permasalahan yang terjadi untuk dihadapi dikemudian hari juga diharapkan peneliti selanjutnya dapat menemukan penelitian yang jauh lebih baik lagi untuk diteliti agar mencapai solusi yang optimal.
6. Dan disarankan agar setiap pegawai lebih BerAKHLAK (**Ber**orientasi Pelayanan **Akuntabel** **Kompeten** **Harmonis** **Loyal** **Adaptif** **Kolaboratif**), dengan mengimplementasikan hasil kinerjanya dari peningkatan kompetensi yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja organisasi lebih baik lagi, sebagaimana amanat Presiden Jokowi saat memberikan sambutan pada *Launching Core Values* dan *Employer Branding ASN*, secara virtual (27 Juli 2021).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ainanur, & Satria Tirtayasa. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap

- Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Vol I No 1 September 2018.
- Burhanuddin Thalib, Muhammad Idris, & Asri. 2021. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO STIE Nobel Indonesia Makassar Vol 3 No 2 Juni 2021.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Dessler Gary. 2017. *Human Resources Management Person*. Education Limited.
- Edison, E. Yohny Anwar, & Imas Kamariya. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Hartini, Ida Ayu Oka dkk. 2019. *The Role of the Employee Work Motivation in Mediating the Work Culture towards Their Performance*, Jurnal Ekonomi Dan Bisnin, Vol.6 No.1, 2019
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hutapea, Parulian & Nurianna Thoha. 2016. *Kompetensi Plus*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Ina Zakina Alda. 2018. Pengaruh Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Makassar. Tesis. Universitas Muslim Indonesia Makassar.
- Imam Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor.25/KEP/M.PAN/4/2002. 2002. Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara. Jakarta.
- Keputusan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 188.44/ 0529/KUM/2020 Tentang Konversi Pengembangan Kompetensi Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan
- M. Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- M. Hoeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi). PT Raya Grafindo Persada. Jakarta
- Mohammad, Mahsun. 2016. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BFFE. Yogyakarta.
- Munandar. 2016. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press. Depok.
- Muh. Firman, Syamsu Nujum, & Ibrahim DanI. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Taspen (Persero) Makassar. Jurnal Ilmu Ekonomi Universitas Muslim Indonesia Makassar Volume 3 No 2 (2020)
- Nurhadijah. 2017. Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah kejuuan Negeri 1 Penajam Paser Utara, eJournal Ilmu Administrasi Negara, Vol.5 No.1, 2017.
- Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. Jakarta.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negeran dan Reformasi Birokrasi. Nomor 30. 2018. Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 14. 2014. Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah.

- Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 095 Tahun 2019 Tentang Bagan Struktur Organisasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan. Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 089 Tahun 2020 Tentang Tugas, Fungsi, dan Uraian Tugas Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan
- Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 019 Tahun 2020 Tentang Penerapan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negeran dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Standar Kompetensi Jabatan
- Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 019 Tahun 2020 Tentang Penerapan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan
- Phong Thanh Nguyen, Andri Yandi, M. Rizky Mahaputra. 2020. *Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies)*. Dinasti International Journal of Business Manajemen Volume 1, Issue 4, June 2020 E-ISSN : 2715-4203, P-ISSN : 2715-419X
- Piansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian : dalam pengelolaan SDM Perusahaan*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Prof.Dr.H. Ujianto, MS, Drs.Hj.Noor Ritawaty, MM, Ir.Melania, MP, MM. Pedoman Penulisan Tesis Program Magister Manajemen STIE Pancasetia Banjarmasin. Cetakan Keempat. 2019. Penerbit Pancasetia. Banjarmasin
- Rachim, Dennys. 2018. Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan MNC Play Media Samarinda”, *PSIKOBORNEO*, Vol.6 No.1, 2018.
- Robbins, S.P, & Timothy A. Judges. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins P Stephen & Coutler, Mary. 2016. *Human Resources Management Edisi 16 Jilid I*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rohman, Noer. 2016. “Strategi Pimpinan dalam Peningkatan Budaya Kerja Di Perguruan Tinggi”, *Jurnal MPI*, Vol.1 No.2 Tahun 2016.
- Ritonga, Muhammad Waliyul Azman Nur. 2019. *The Practice of Work Culture, Suitability of Tasks, Leadership Style That has an Impact on Performance: The Role of Job Satisfaction as Mediating*, *International Journal of Research in Business and Social Science*, Vol.8 No.4, 2019.
- Sedamaryanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sedamaryanti. 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sri Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. Yogyakarta.
- Sudarman, Enjang. 2018. Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi

Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karawang, Study And Management Research, Vol.14 No.1, 2018.

Sudaryo, Yoyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*”, Andi Offset, Yogyakarta

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*”, Andi Offset, Yogyakarta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Susan E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen Vol 2 952-962

Titin Rosdyanti, & Suwanto. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur. Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Metro Vol 14 No 1 April 2020

Undang-Undang Nomor 5. 2014. Aparatur Sipil Negara. Jakarta.

Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT Rhineka Cipta. Jakarta.