**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, BUDAYA KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN BALANGAN**

**Hasbie Assidqi**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia

*e-mail* : assidqi.hasbie@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui baik secara parsial maupun simultan seberapa besar pengaruh iklim organisasi, budaya kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. pegawai sekretariat daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan dan variabel-variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kegiatan Provinsi Kalimantan Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif sampel diambil dengan teknik sensus sampling sebanyak 84 orang, instrumen penelitian adalah uji validitas dan reliabilitas, data diuji. menggunakan regresi berganda. linier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, secara parsial Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan.

**Kata kunci:** Iklim Organisasi, Budaya Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja.

**Latar Belakang**

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan merupakan organisasi yang struktur organisasinya berada di bawah Bupati Balangan yang dipimpin oleh Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan dengan dibantu 1 (satu) Sekretaris, 3 (tiga) Kepala Bidang yaitu Kepala Bidang Pengelolaan dan Perizinan Penggunaan Arsip, Kepala Bidang Pembinaan Perpustakaan, Pelestarian Koleksi Nasional dan Naskah Kuno, Kepala Bidang Perlindungan dan Penyelamatan Arsip. Bidang – bidang pada organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan tersebut membuat terdapat perbedaan gaya bekerja dari masing – masing bidang, perbedaan tersebut harus diseragamkan di bawah Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan yaitu dengan membentuk Iklim Organisasi yang baik yaitu dalam lingkungan kerja pegawai dalam bekerja sehari hari agar dapat menyesuaikan diri dengan organisasi dibawah Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik dengan hubungan antar individu dan kelompok dalam bekerja yang terjalin dengan baik.

Berkaitan dengan pentingnya masalah budaya kerja terhadap kinerja pegawai, maka hal ini perlu diperhatikan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan yang merupakan bagian kerja di bawah Bupati Kabupaten Balangan, dimana dalam menunjang aktivitas operasional organisasi maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh organisasi adalah dengan memperhatikan masalah budaya kerja, sebab budaya kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi, Dengan membakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisasi, Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan pegawai profesional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi pimpinan organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan dalam menciptakan budaya kerja yang diinginkan atau budaya yang kuat maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan budaya kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai di lingkungan organisasi.

**Tabel 1. Data Kehadiran Dinas Perpustakaan dan Kearsipan 2019 – 2021**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Kriteria* | *2019* | *2020* | *2021* |
| Datang terlambat tanpa keterangan yang sah | 14,8% | 13,8% | 13,0% |
| Pulang cepat tanpa keterangan yang sah | 12,6% | 13,5% | 11,8% |
| Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah | 7,5% | 8,2% | 8,5% |

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan (2021)

Hal ini dapat dilihat pada penerapan budaya kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan belum optimal, dimana masih ada pegawai yang belum mentaati disiplin kerja seperti jam kerja. Pegawai masuk kerja setelah jam 08.00 Wita dan pulang sebelum jam 16.30 Wita untuk hari Senin – Kamis, untuk hari Jumat 07.30 Wita sampai dengan 11.00 Wita, disamping itu sikap pegawai yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai pegawai. Tindakan-tindakan seperti tersebut di atas dapat berakibat pada kurangnya pelayanan kepada masyarakat .

Untuk itu kesadaran pegawai akan pentingnya budaya kerja masih perlu disosialisasikan melalui pelatihan atau *workshop*. Hal ini berhubungan dengan pengimplementasian budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Kemampuan pegawai masih terbatas, sikap dan perilaku mengenai budaya kerja dan kemampuan kerjamasih perlu ditingkatkan. Di samping itu, perlu ada motivasi dari pimpinan, yang terdiri dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain: inisiatif individual, toleransi risiko, dan dukungan manajemen. Ketiga faktor tersebut mempunyai hubungan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para pegawai dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan dukungan atas upaya perusahaan dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian terdapat keterkaitan yang erat antara kemampuan dengan usaha pencapaian tujuan yang akan dicapai oleh organisasi dalam hal ini Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai secara langsung juga menentukan sejauh mana kemampuan seorang karyawan dalam pencapaian kinerja sesuai dengan ketentuan organisasi. Kemampuan yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan jaminan bahwa segala bentuk aktivitas yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Kemampuan yang dimiliki para organisasi secara langsung menentukan keberhasilan para organisasi dalam bekerja sehingga pada akhirnya para pegawai mampu memaksimalkan pencapaian kinerja dalam bekerja.

Kinerja atau Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pegawai yang berprestasi secara harafiah berarti telah berhasil mencapai apa yang telah menjadi garis besar daripada pekerjaannya.

Fenomena masalah yang terjadi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan yang terkait dengan prestasi kerja diantaranya adalah hasil kerja Pegawai masih ada yang mengalami penurunan dimana sering terjadinya pekerjaan yang terlambat untuk diselesaikan, pencapaian atas target kerja masih mengalami hambatan, standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan, pemecahan masalah dalam bekerja masih kurang optimal.

Standar kerja perlu dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut maka pegawai dituntut untuk mampu mengendalikan diri dalam menghadapi timbulnya ketegangan yang terjadi dalam menjalankan setiap pekerjaan atau kegiatan di organisasi tersebut.

Dalam nilai Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Balangan belum bisa terealisasi 100% yang artinya semua yang sudah direncanakan pada tahun sebelumnya tidak bisa direalisasikan seluruhnya oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan.

Berdasarkan pada penjelasan tersebut diatas, maka diperlukan pengkajian yang berkaitan dengan ”Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan.

**Studi Literatur**

**Pengertian Iklim Organisasi**

Wirawan, (2011:92) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Simamora, (2012:112) menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda.

**Aspek-aspek Iklim Organisasi**

Stringer (1991:21) dalam Wirawan, (2011:87) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, yaitu: (1) struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka; (2) standar-standar, mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik; (3) tanggung jawab, merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain; (4) pengakuan, adalah perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik; (5) dukungan, merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku di kelompok kerja; dan (6) komitmen, merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi.

**Indikator Iklim Organisasi**

Menurut Wirawan (2011:128) menjelaskan bahwa terdapat lima indikator dalam Iklim Organisasi yaitu: (1) *responsibility* (tanggung jawab), adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya; (2) *identity* (identitas) adalah perasaan memiliki (sense of belonging) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok didalam lingkungan kerja; (3) *warmth* (kehangatan), adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal; (4) *support* (dukungan), adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan; dan (5) *conflict* (konflik merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda.).

**Pengertian Budaya Kerja**

Moeljono (2011:2) mengemukakan bahwa budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Budaya kerja menurut Mangkunegara (2011:113) budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Rachmawati (2010:118) budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. Selain itu budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan-perusahaan lain.

Ruky (2010:315) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah mencerminkan cara mereka melakukan sesuatu (membuat keputusan, melayani orang, dsb), yang dapat dilihat dan dirasakan terutama oleh orang di luar organisasi tersebut.

Tika (2012:4) berpendapat bahwa budaya kerja adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas. Mckenna dan Beech (2010:62) mengemukakan bahwa budaya kerja atau perusahaan sebagai pola asumsi-asumsi yang mendasar di mana kelompok yang ada menciptakan, menemukan atau berkembang dalam proses belajar untuk menanggulangi kesulitan-kesulitan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

**Jenis-jenis Budaya Kerja**

Menurut Tika (2012:7) jenis-jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya. Berdasarkan proses informasi, terdiri dari: (1) budaya rasional, dproses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak); (2) budaya ideologis, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan); budaya konsensus, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok); dan (4) budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control dan koordinasi). Berdasarkan tujuannya budaya kerja terbagi atas, yaitu: budaya organisasi perusahaan, budaya organisasi publik, dan budaya organisasi sosial.

**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja**

Menurut Robbins (2008:75) dalam Tika (2012:10) menyatakan karakteristik budaya organisasi tersebut sebagai berikut: (1) inisiatif individual, adalah tingkat tanggung jawab, keberadaan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat; (2) toleransi terhadap tindakan berisiko, suatu budaya kerja dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para pegawai untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi/ perusahaan serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya; (3) pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan; (4) integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu perusahaan dapat mendorong unit-unit perusahaan untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi; (5) dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan; (6) kontrol, adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu Perusahaan; (7) identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/karyawan suatu perusahaan dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu; (8) sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya; (9) toleransi terhadap konflik, yaitu sejauh mana para pegawai/karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka; dan (10) pola komunikasi, yaitu sejauh mana komunikasi dapat dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

**Pengertian Kemampuan Kerja**

Menurut Robbins (2006: 52), dalam Tika (2012) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja**

Menurut Davis (1999:112) yang dikutip Mangkunegara (2005:86), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*knowledge*) dan faktor keterampilan (*skill*). Pengetahuan (*knowledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

**Dimensi dan Indikator Kemampuan Kerja**

Gibson (2011:12) menjelaskan ada beberapa Kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja yaitu (1) kemampuan berinteraksi yang meliputi indicator: kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi, kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif, dan kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja, dan kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu sistem imbalan; (2) kemampuan konseptual (*conceptual ability*) meliputi indikator: kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi, kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas, kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya, dan kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi; dan (3) kemampuan teknis, meliputi indikator: kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif, kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu, kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (*tools*), pengalaman (*experience*), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

**Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Faktor prestasi kerja yang akan diteliti meliputi motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hasan (1992:126) dalam Sunyoto (2012:18). Jika seorang tenaga kerja mempunyai perasaan berprestasi, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya. Mereka menginginkan umpan balik meskipun mereka tidak mendapat hadiah untuk pekerjaan dan hukuman untuk kegagalan mereka

**Pengukuran Kinerja**

Menurut Flippo (1992:32) dalam Sunyoto (2012:22), prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui: (1) mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan; (2) kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya; (3) ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja; dan (4) sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini adalah sebagai berikut ini. Adha, Qomariah, dan Hafidzi (2019) meneliti pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; dan (2) ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Fikri (2018) meneliti pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan, kemampuan kerja, dan disiplin kerja secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Indragiri Hulu. Jumlah sampel sebanyak 97 respon-den. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) secara simultan iklim organisasi, kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN; (2) Iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN; (3) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN; (4) Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN; (5) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerj ASN, dan (6) variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja ASN adalah variabel iklim organisasi.

Efrinawati, dkk., (2022) meneliti pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Ketenagakerja-an dan Transmigrasi Provinsi Riau. Seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel yang berjumlah 178 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai; (2) motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai; (3) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan (4) tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Metode Penelitian**

**Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono, (2012:87) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan yang berjumlah 84 orang. Pengambilan sampel penelitian harus seksama dan memenuhi aturan-aturan dalam pemilihan sampel. Sebagai acuan apabila subjek kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya (Arikunto, 2012:57)

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian pustakan dan penelitian lapangan. Studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data-data dengan mengacu pada buku-buku, laporan-laporan penelitian jurnal – jurnal, majalah, koran, pendapat-pendapat para ahli yang dianggap mempunyai hubungan dengan penelitian ini, yang dapat dijadikan sumber data. Penelitian lapangan merupakan riset yang dilakukan secara langsung pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan yang dijadikan objek penelitian. Penelitian lapangan dilakukan denngan wawancara, observasi, dokumentasi dan kuesioner.

**Teknik Analisis Data**

Uji instrumen penelitian terdiri atas (1) uji validitas, yang menggunakan teknik korelasi product moment dari pearson dengan tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor item pernyataan terhadap skor total; (2) uji reliabilitas, adalah tingkat kemampuan suatu instrumen penelitian untuk dapat mengukur suatu variabel secara berulang kali dan mampu menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi.

Uji asumsi klasik, terdiri atas: (1) uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi baik itu variabel terikat maupun variabel bebas secara terpisah atau secara bersamaan keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak; dan (2) uji multikolinearitas, yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari analisis regresi. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi (Sanusi, 2011:135); dan (3) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan lainnya.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda dapat dibuat persamaan sebagai berikut

Y = b0+ b1X1 + b2X2 + b3X3 +e

Dimana:

Y = Kinerja

X1 = Iklim Organisasi

X2 = Budaya Kerja

X3 = Kemampuan Kerja

b1, b2, b3 = Koefisien regresi

e = Error

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis terdiri atas: (1) uji simultan (uji F), digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat; (2) uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya; dan (3) uji dominan, untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas dan yang paling menentukan (dominan) pengaruhnya terhadap variabel terikat suatu model regresi linier, maka digunakan koefisien Beta (*Beta Coefficient*) setiap variabel yang distandarisasi (*standardized coefficient*) (Sritua, 2005:12).

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Uji Validitas**

Item pertanyaan pada variabel independent dan dependent dikatakan valid jika memiliki nilai korelasi lebih besar dari rsyarat , instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila koefisien korelasinya > dari 0,3 (Sugiyono, 2012) dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

**Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Variabel* | *Item* | *R* | *Keterangan* |
| Iklim Organisasi (X1) | X1.1X1.2X1.3X1.4X1.5X1.6X1.7X1.8 | 0,8190,8960,9260,9340,8990,8610,8290,813 | ValidValidValidValidValidValidValidValid |
| Budaya Kerja (X2) | X1.1X1.2X1.3X1.4X1.5X1.6X1.7X1.8X1.9X1.10 | 0,8610,9260,9400,9450,9440,9450,9370,9330,9240,857 | ValidValidValidValidValidValidValidValidValidValid |
| Kemampuan Kerja (X3) | X3.1X3.2X3.3X3.4X3.5X3.6X3.7X3.8X3.9X3.10X3.11X3.12 | 0,7810,7760,7970,8050,8610,8690,8080,8340,7540,7150,7500,692 | ValidValidValidValidValidValidValidValidValidValidValidValid |
| Kinerja (Y) | Y.1Y.2Y.3Y.4 | 0,7890,8680,8690,772 | ValidValidValidValid |

Sumber: data diolah

Tabel 2 menunjukkan semua item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid karena semua item pertanyaan memiliki nilai korelasi > dari r syarat 0,3.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan atau dipercaya. Dalam penelitian ini nilai reliabilitas suatu instrumen diterima jika memiliki *Alpha Cronbach* minimal 0,6. Jadi, semua item pertanyaan adalah reliabel (dapat diandalkan atau dipercaya).

**Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Variabel* | *Alpha Cronbach’s* | *Keterangan* |
| Iklim Organisasi (X1) | 0,954 | Reliabel |
| Budaya Kerja (X2) | 0,980 | Reliabel |
| Kemampuan Kerja (X3) | 0,944 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,843 | Reliabel |

Sumber: data diolah

Tabel 3 menunjukkan nilai reliabilitas semua instrumen diterima atau reliabel karena memiliki *Alpha Cronbach* minimal dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* > dari standar reliabilitas yaitu 0,6.

**Regresi Linear Berganda**

Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 (a = 0,05). Untuk mengkaji kebenaran hipotesis-hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier berganda. Pada analisis regresi ini akan dilakukan uji serentak atau uji F serta parsial atau uji t.

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Variabel* | *Koefisien Regresi* | *thitung* | *ttabel* | *Beta* | *Sig.* |
| Konstanta | 5,468 |  |  |  |  |
| Iklim Or-ganisasi | 0,106 | 2,510 | 1,990 | 0,244 | 0,014 |
| Budaya Kerja | 0,098 | 3,024 | 1,990 | 0,306 | 0,003 |
| Kemampu-an Kerja | 0,083 | 2,144 | 1,990 | 0,227 | 0,035 |

Sumber: data diolah

Interpretasi terhadap konstanta (5,468) pengukuran dalam penelitian ini dimana variabel dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5 maka tidak boleh diinterpretasikan bahwa jika variabel Iklim Organisasi (X1), Budaya Kerja (X2) dan Kemampuan Kerja (X3) bernilai nol, karena ketiga variabel tersebut tidak mungkin bernilai nol karena Skala Likert terendah yang digunakan adalah 1 dan berdasarkan hasil perhitungan spss dalam penelitian ini nilai konstanta adalah 5,468 dan termasuk dalam kategori baik.

Pada tabel 4 dapat dilihat R Square sebesar 0,316 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 31,6% sedangkan sisanya 68,4% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini.

Nilai R Square sebesar 0,316 atau 31,6% menyatakan korelasi hubungan variabel bebas Iklim Organisasi (X1), Budaya Kerja (X2) dan Kemampuan Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan yang cukup kuat.

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 5,468 +0,106 X1 + 0,098 X2 + 0,083 X3 + e

Adapun penjelasan dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut: (1) jika koefisien 0,106 X1 variabel Iklim Organisasi meningkat dengan asumsi Koefisien 0,098 X2 variabel Budaya Kerja dan Koefisien 0,083 X3 Kemampuan Kerja tetap, maka Kinerja juga akan meningkat (2) jika koefisien 0,098 X2 variabel Budaya Kerja meningkat dengan asumsi Koefisien 0,106 X1 variabel Iklim Organisasi dan Koefisien 0,083 X3 Kemampuan Kerja tetap maka Kinerja juga akan meningkat; dan (3) jika koefisien 0,083 X3 variabel Kemampuan Kerja meningkat dengan asumsi Koefisien 0,106 X1 variabel Iklim Organisasi dan Koefisien 0,098 X2 variabel Budaya Kerja, maka Kinerja juga akan meningkat.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien regresi positif. Hal ini berarti variabel Iklim Organisasi (X1), Budaya Kerja (X2) dan Kemampuan Kerja (X3), mempunyai hubungan yang searah atau berbanding lurus dengan variabel terikatnya atau Kinerja (Y). Artinya, jika variabel X1, X2 dan X3 mengalami kenaikan maka variabel terikatnya Y juga ikut mengalami kenaikan, dan jika variabel X1, X2 dan X3 mengalami penurunan, maka variabel terikatnya Y akan mengalami penurunan.

**Uji F Secara Simultan**

Uji ini digunakan dengan tujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam menjawab hipotesis yang telah diajukan pada awal penelitian, menggunakan alat bantu analisis *software* SPSS versi 21.00. Dari hasil perhitungan melalui SPSS menentukan Fhitung sebesar 12,334 dan Ftabel dengan menggunakan tingkat signifikansi (taraf kepercayaan) 5 % dan rumus derajat bebas/*degree of freedom*, df 1 = K -1 = 4 – 1 = 3 dan df 2 = n – K = 84 – 4 = 80 maka didapat nilai Ftabel sebesar 2,72. Ini menyatakan bahwa Fhitung (12,334) > Ftabel  (2,72) sehingga hipotesis pertama yang mengatakan Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan dapat diterima atau teruji.

**Uji t Secara Parsial**

Melalui pengujian ini akan dapat diketahui apakah variabel yang terdiri dari Iklim Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan, yaitu dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, pada taraf signifikansi (taraf kepercayaan) 5% dan rumus derajat bebas/*degree of freedom*, df = n – K-1 = 84 – 4 - 1 = 79 maka didapat nilai t tabel 1,990. Jika nilai thitung lebih besar dari pada nilai t abel maka pengaruhnya signifikan. Selain itu, dapat dilihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Pengaruh variabel Iklim Organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y). Iklim Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karena nilai thitung (2,510) > ttabel (1,990), sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan.

Pengaruh variabel Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y), Budaya Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel 5.14 dimana thitung (3,024) > ttabel (1,990), sehingga dapat disimpulkan bahwa parsial Budaya Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan.

Pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y), Kemampuan Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari Tabel 4 dimana thitung (2,144) > ttabel (1,990), sehingga dapat disimpulkan bahwa parsial Kemampuan Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan.

Dengan demikian hipotesis kedua yang mengatakan Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan adalah benar atau teruji.

**Uji Beta (Variabel Yang Berpengaruh Dominan**

Pada hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Budaya Kerja (X2) merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap Kinerja (Y) adalah benar atau terbukti, karena nilai Beta *(Beta Coefficient)* Variabel Budaya Kerja (X2) sebesar 0,306 > nilai Beta *(Beta Coefficient)* Variabel Kemampuan Kerja (X3) sebesar 0,227 > nilai Beta *(Beta Coefficient)*Variabel Iklim Organisasi (X1) yang hanya sebesar 0,244

**Pembahasan**

**Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Ke-mampuan Kerja Berpengaruh Signifi-kan secara simultan terhadap Kinerja**

Terdapat pengaruh yang signifikan Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Kemampuan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai ini akan menjadi baik jika Iklim Organisasi yang ada dapat mendelegasikan tugas dengan baik, hubungan rekan kerja yang baik saling mendukung, selain itu budaya kerja juga harus tercipta dengan baik budaya malu tidak masuk kerja dan tidak bekerja dan kemampuan kerja yang harus terus ditingkatkan.

**Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Ke-mampuan Kerja Berpengaruh Signifi-kan Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai**

Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fikri. 2018. Artinya, semakin baik iklim organisasi maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya semakin meningkat kepemimpinan maka kinerja ASN juga akan meningkat. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya semakin meningkat kemampuan kerja, maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya semakin bagus disiplin kerja, maka akan meningkat pula ASN. Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja ASN adalah variabel iklim organisasi.

Berdasarkan frekuensi jawaban dari responden penelitian bahwa variabel Iklim Organisasi jawaban responden yang dominan menjawab setuju jika organisasi melakukan pendelegasian dengan menetapkan tujuan dan tugas pada bawahan, organisasi melakukan pendelegasian dengan pelimpahan wewenang yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau tugas, organisasi melakukan penerimaan delegasi, baik implisit atau eksplisit, menimbulkan tanggung jawab, organisasi melakukan pendelegasian dengan menerima pertanggungjawaban bawahan untuk hasil-hasil yang dicapai, merasakan memiliki *(sense of belonging*) terhadap organisasi dan diterima dalam kelompok didalam lingkungan kerja, merasakan *Warmth* (Kehangatan) yaitu perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, merasakan support atau dukungan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara organisasi dan pegawai dan organisasi c*onflict* (Konflik) merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan.

Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Adha, Qomariah, dan Hafidzi (2019).

Berdasarkan frekuensi jawaban dari responden penelitian bahwa variabel Budaya Kerja jawaban responden yang dominan menjawab setuju jika Inisiatif pegawai dalam mengemukakan pendapat pada organisasi dihargai oleh kelompok atau pimpinan sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi, organisasi memberikan toleransi kepada pegawai untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya, organisasi melakukan pengarahan yang dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, integrasi dilakukan Agar dapat mendorong bagian bagian organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi, organisasi memberikan dukungan manajemen yaitu sejauh mana para pimpinan dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan, terdapat alat kontrol pada organisasi yang dapat dipakai dalam menjalankan peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi, adanya identitas pada pegawai.

Untuk mengidentifikasikan dirinya sebagai satu kesatuan dalam Organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu, organisasi memberikan sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi yang didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya, organisasi mendorong pegawai untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka dengan tujuan perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu organisasi dan organisasi tidak melakukan pembatasan komunikasi oleh hierarki kewenangan yang formal atau komunikasi dibatasi oleh tingkatan atau jenjang jabatan.

Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fikri. (2018).

Berdasarkan frekuensi jawaban dari responden penelitian bahwa variabel Kemampuan Kerja jawaban responden yang dominan menjawab setuju jika pegawai mampu menciptakan dan menjaga hubungan pribadi, pegawai mampu untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif, pegawai mampu untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja, pegawai mampu meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu system imbalan, pegawai mampu membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi, pegawai mampu merefleksikan arti perubahan dalam tugas, pegawai mampu menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya, pegawai mampu melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi, pegawai mampu untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif, pegawai mampu memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu, pegawai mampu mengelola pengeluaran atas suatu anggaran dan pegawai mampu menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (*tools*), pengalaman (*experience*), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

**Budaya Kerja Variabel yang Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja**

Budaya Kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan harus dibangun dengan baik, budaya kerja yang baik akan menjadikan pegawai lainnya menjadi bekerja dengan baik sebaliknya jika ada pegawai yang memiliki budaya tidak baik maka harus segera diperbaiki karena akan bisa menularkan ke pegawai lainnya.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan: (1) secara simultan Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (2) secara parsial Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (3) variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah Budaya kerja.

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) semua pegawai kedepannya harus dapat membangun kerja sama yang baik untuk kemajuan bersama atas nama organisasi; (2) menanamkan kebiasaan pegawai yang bekerja sesuai dengan aturan yang mana jika semua pegawai terbudaya dengan baik maka semua pegawai yang terlibat dalam organisasi akan menjadi bekerja dengan baik juga begitu juga; (3) terus meningkatkan kemampuan kerja yaitu dengan mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan agar dapat meningkatkan kemampuan kerjanya; dan (4) untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang memperngaruhi kinerja pegawai selain Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Kemampuan Kerja

**DAFTAR PUSTAKA**

Adha, R.N., Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Anwar . Sanusi .2012. *Metode penelitian*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Arikunto,.Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta

Chandra, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Teori dan Aplikasi Manajemen. Gramedia. Jakarta.

Davis, Keith .2012. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Erlangga. Jakarta.

Dessler, Gary .2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks, Jakarta.

Efrinawati, Yusup, Suarni Norawati, Supardi. 2022. Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Fikri, K. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Indragiri Hulu.

Gibson, dkk .2012. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kelima. Jilid 2. Erlangga. Jakarta.

Handoko. T. Hani .2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, S.P .2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*”, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

Ilham .2010. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur*.Unhas. Makassar

Mckenna, dan Beech,Nic .2010. *the Essence of Manajemen sumberdaya. Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu .2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.

Moeljono, Djoko Santoso .2011. *Cultured. Budaya Organisasi Dalam. Tantangan* . PT Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.

Rachmawati, *Ike Kusdyah*. 2010. *Manajemen* *Sumber Daya Manusia*. CV Andi Offset,. Yogyakarta.

Rivai, Veithzal .2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*: Dari. Teori ke Praktik. PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Ruky, Achmad. S .2010. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Saiful .2012. *Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Karang Anyar*.UNS. Surakarta.

Simamora, Henry .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan 1,. Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.

Singarimbun .Masri.2012. *Metode Penelitian Survei*. LP3S, Jakarta.

Sritua, Arief. 2012. Metodologi Penelitian Ekonomi. UI. Jakarta.

*Sugiyono*, 2012. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit. ALFABETA.Bandung.

Sularso, *Sri, 2011*. *Buku Pelengkap Metode Penelitian Akuntansi*: *Sebuah*. *Pendekatan Replikasi*, BPFE-Yogyakarta

Sunyoto, Danang, Drs, SH, MM. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Caps. Yogyakarta.

Tika, 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja* *Perusahaan*, *Cetakan Pertama*, PT Bumi Aksara*. Jakarta.*

Umar, Husein. 2012. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*”, Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Vera .2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi*. Binus. Jakarta.

Wirawan, .2011. *Budaya dan Iklim Organisasi*: Teori Aplikasi dan Penelitian. Gramedia. Jakarta.