

Pengaruh Perilaku Individu dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango

Ditha Syahdyan Almaulita¹, Juriko Abdussamad², Fenti Prihatini Tui³

Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo

E-mail: dithasyahdyan@yahoo.co.id, juriko.abdussamad@ung.ac.id, fenti@ung.ac.id

Article History:

Received: 13 Juni 2023

Revised: 21 Juni 2023

Accepted: 23 Juni 2023

Keywords: Perilaku Individu, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Perilaku Individu dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif, dimana sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang pegawai dengan menggunakan pendekatan penelitian dan Desain penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada pegawai di Instansi terkait. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil analisis Regresi menunjukkan bahwa Perilaku Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango dengan nilai yang diperoleh sebesar 3.346. dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango dengan nilai yang diperoleh sebesar 4.592. kemudian Perilaku Individu dan Budaya Kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di BAPPEDA LITBANG Kabupaten Bone Bolango dengan nilai yang diperoleh sebesar 0,633 atau sebesar 63.3%.

PENDAHULUAN

Organisasi dan sumber daya manusia merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Hanya manusia satu-satunya yang merupakan sumber utama organisasi, tidak bisa digantikan oleh teknologi apapun. Bagaimanapun baiknya organisasi, lengkapnya sarana dan teknologi yang dimiliki, semuanya tidak akan berarti tanpa adanya manusia yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Oleh karena itu perhatian yang baik terhadap aspek individu atau SDM menjadi penting bagi manajemen dalam organisasi.

Organisasi merupakan strategi besar yang digunakan untuk mengatur orang-orang yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dan diperlukan usaha-usaha interaksi, kerjasama dan koordinasi antara individu. Griffin (2012:24) mengatakan bahwa pegawai dalam organisasi adalah manusia-manusia yang unik dengan bakat, kemampuan, kepribadian dan perilaku yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Perbedaan dan keunikan itu mengharuskan organisasi memiliki pengetahuan dan pola manajemen yang baik karena hal itu mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dalam organisasi.

Setiap pegawai mempunyai karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya perilaku ini dapat menjadi ciri khas seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana kebiasaan yang dia miliki yang kemudian dibawanya ke dalam suatu instansi/organisasi untuk mengatur serta melayani masyarakat. Dengan tujuan yang kuat pegawai tersebut mempunyai peran yang sangat penting untuk kemajuan organisasi yang lebih baik. Oleh karena itu pegawai harus mematuhi aturan yang telah disepakati agar tidak menurunkan semangat dan motivasi kerja sehingga tidak berpengaruh pada kinerja secara keseluruhan.

Secara teoritis karakteristik individu mencakup beberapa sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Misrawati & Hasanuddin (2021:184) karakteristik individu mencakup sifat-sifat kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, jenis kelamin dan yang mencerminkan sifat demografis tertentu serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, dan pendidikan. Perilaku individu menentukan prestasi atau kinerja jangka panjang yang positif dari pertumbuhan diri atau sebaliknya. Kemudian lebih lanjut Misrawati & Hasanuddin (2021:185) mengemukakan beberapa sifat tersebut akan membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri utama suatu organisasi tertentu. Perilaku individu menentukan prestasi atau kinerja jangka panjang yang positif dari pertumbuhan diri atau sebaliknya.

Keberhasilan organisasi juga ditentukan oleh budaya dan kemampuan dalam mentransformasikan diri guna mendukung tujuan organisasi. Dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, organisasi harus dapat mengembangkan potensi sumber daya manusia dan memperkuat budaya dalam menjalankan fungsinya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang nantinya akan memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang meningkat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi. Dengan membekukan 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.

Budaya kerja sangat erat kaitannya dengan perilaku individu seseorang pegawai. Karena bagaimanapun, budaya yang dianut oleh suatu organisasi menjadi sebuah aturan bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya dikantor.

Pegawai yang notabene adalah motor organisasi, telah menjadi pelaku utama dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, karena setiap organisasi atau perusahaan tentu berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu, menciptakan budaya kerja dan perilaku individu yang target *oriented* menjadi sebuah kewajiban untuk meningkatkan kinerja seseorang pegawai. Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh budaya kerja dimana cara kerja sehari-hari yang bermutu atau selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, Memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan (Sabarofek & Sawaki, 2018:95). Sumber daya manusia merupakan salah satu dimensi utama dalam suatu organisasi dan pemeran sentral pendayagunaan sumber-sumber yang lain. Keefektifan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan akan sangat dipengaruhi oleh kualitas dari anggota organisasi tersebut, atau dengan kata lain kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu. (Shaleh & Firman, 2018).

Kinerja pegawai mengalami kemajuan apabila kebutuhan mereka sudah terpenuhi dengan baik, dalam hal ini kesadaran para pemimpin untuk menilai hasil kerja individu sangat dibutuhkan guna untuk memberikan motivasi dan disiplin kerja yang baik pada pegawai agar mereka selalu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu agar meningkatkan produktivitas instansi yang lebih kuat mempertahankan, memelihara serta mengembangkan budaya kerja yang ada dan mampu mendorong kinerja pegawai untuk kemajuan instansi tersebut sesuai dengan visi dan misinya.

BAPPEDA Litbang Kabupaten Bone Bolango mempunyai visi terwujudnya perencanaan berkualitas, aspiratif dan inovatif menuju bone bolango cemerlang. Serta mewujudkan sistem perencanaan pembangunan yang aspiratif, partisipatif, dan akuntabel. Juga mewujudkan ketersediaan data dan informasi yang berkualitas.

Berdasarkan hasil observasi awal dari aspek kualitas para pegawai ditemukan beberapa masalah dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti yakni : 1) masih banyak pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas kantor pada saat jam kerja dan mementingkan pekerjaan pribadi. 2) tingkat kedisiplinan yang masih rendah yaitu dapat dilihat dari pegawai yang sering datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam kerja. 3) kualitas kinerja pegawai yang belum sesuai harapan pimpinan dapat dilihat dari pegawai yang masih suka menunda pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan pimpinan sehingga mengakibatkan pekerjaan tersebut dikerjakan lembur.

Tabel 1. Capaian Hasil Kinerja (CHK) pegawai di BAPPEDA LITBANG Kabupaten Bone Bolango tahun 2019 s/d 2021

| No | Periode | Orientasi Pelayanan | Integritas | Komitmen | Disiplin | Kerja Sama | Kepemimpinan | Rata-rata |
|----|---------|---------------------|------------|----------|----------|------------|--------------|-----------|
| 1 | 2019 | 85,82 | 85,07 | 84,18 | 84,54 | 84,64 | 90,13 | 85,73 |
| 2 | 2020 | 84,59 | 84,62 | 84,79 | 86,07 | 84,76 | 90,13 | 85,83 |
| 3 | 2021 | 84,57 | 84,66 | 84,60 | 85,66 | 85,03 | 90,29 | 85,80 |

Sumber : BAPPEDA LITBANG Kabupaten Bone Bolango (2022)

Berdasarkan data Capaian Hasil Kinerja (CHK) BAPPEDA LITBANG Kabupaten Bone Bolango pada tiga tahun terakhir yakni menunjukkan Capaian Hasil Kinerja pada tahun 2019 Capaian Hasil Kinerja Pegawai mencapai 85,73 begitu pula pada tahun 2020 Capaian Hasil Kinerja mempunyai nilai 85,83 kemudian pada tahun 2021 Capaian Hasil Kinerja mempunyai nilai rata-rata 85,80 Namun peningkatan Capaian Hasil Kinerja tersebut belum memenuhi target, yang seharusnya target itu mencapai nilai 100.

Oleh sebab itu, berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui dan mengkaji secara lebih dalam mengenai masalah perilaku individu dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango karena dengan

mengetahui pengaruh perilaku individu dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai maka penulis secara tidak langsung akan mengetahui kinerja pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango.

LANDASAN TEORI

Kinerja atau persepsi kerja atau job performance atau actual performance adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Illanisa et al., 2019:19). Istilah kinerja merupakan terjemahan kata dari *performance* yang berarti persepsi atau penampilan. Kinerja pegawai merefleksikan bagaimana pegawai memenuhi keperluan pekerja dengan baik (Can & Yasri, 2016:4). Kemudian menurut Marsuq (2017:133) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, serta sikap kooperatif.

Menurut Ali (2020:25) kinerja merupakan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya yang biasa disebut *level of performance*, sehingga orang yang levelnya tinggi disebut orang yang produktif, sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar disebut tidak produktif. Sedangkan Soeprihanto (dalam Januari et al., 2015:4) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan sudah disepakati Bersama.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, kesungguhan dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugasnya.

Tujuan Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan seperangkat proses atau sebuah proses yang berkaitan dengan apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara untuk mencapainya, dan mengatur sumber daya manusia yang tersedia agar peluang untuk mencapai tujuan lebih besar terbuka (Azizah, 2021:28). Menurut Amstrong dalam (Sinambela and Sarton Sinambela, 2019), manajemen kinerja ialah proses membangun sharing pengertian bersama tentang apa yang hendak dicapai, dan pendekatan dalam mengatur serta mengembangkan individu dengan cara meningkatkan hal-hal yang mungkin dalam jangka panjang dan pendek.

Menurut Yunus (2016:47) pengertian kinerja merupakan proses dimana organisasi mengatur kinerjanya sejalan dengan sasaran hasil dan strategi fungsional. Sasaran proses ini akan menyediakan suatu sistem *Close loop yang pro active*, dimana strategi fungsional menyebar ke semua bisnis, aktivitas personal dan tugas, dan *feedback* diperoleh dengan sistem pengukuran kinerja untuk memperoleh keputusan manajemen yang sesuai.

Mengacu pada pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan pihak manajemen sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui *planning, organizing, actuating, hingga controlling* sesuai tanggung jawab yang diberikan dengan tanggung jawab yang diberikan dengan harapan diperolehnya hasil yang optimal sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuannya mentransformasikan diri sesuai tuntutan perubahan dan memperkuat budaya yang mendukung tujuan organisasi.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai sangatlah dipengaruhi oleh beberapa variabel, diantara variabel-variabel yang mempunyai keterkaitan antara lain :

1. Motivasi Kerja

Yusuf (2014:495) motivasi diartikan sebagai kebutuhan atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang akan memuaskan dirinya. Seseorang bertindak karena adanya sejumlah kekuatan yang mendorong diri seseorang, baik yang disebut dengan kebutuhan-kebutuhan (*needs*), keinginan-keinginan (*wants*) ataupun kekuatan-kekuatan (*fears*).

2. Kemampuan

Kemampuan pegawai sebagai suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurutnya kemampuan seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi (Pasaribu, 2019:91).

4. Disiplin Kerja

Menurut Prijodarminto (dalam Sakir & Almahdali, 2023:57), mengatakan bahwa “disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan atau ketertiban”.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan (Ali, 2020:20).

6. Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian merupakan organisasi yang dinamis dari dalam individu yang dapat menentukan sikap dan mempengaruhi perilaku individu dalam bertindak.

7. Kinerja Pegawai

Sinaga et al., (2020:12) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para pegawai maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut Apriani & Taufik (2019) “Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian menginformasikan informasi tersebut”. penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan. Sinaga et al., (2020:87) menyatakan bahwa: “penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, Kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai.

Indikator Kinerja

Kinerja pegawai menurut Wahyuni et al., (2017:504) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Indikator indikator kinerja tersebut antara lain: efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Perilaku Individu

Perilaku individu adalah suatu reaksi yang dimiliki oleh seseorang individual terhadap segala sesuatu yang dilihat, dirasa dan dipahami untuk selanjutnya terbentuk dalam perbuatan sikap. Dalam konteks ilmu perilaku dijelaskan bahwa setiap orang memiliki pandangan yang berbeda-beda dalam menilai dan memahami setiap keadaan apalagi jika itu dituangkan dengan latar belakang (*background*) yang pernah dijalaninya. Aplikasinya tergambar pada setiap keputusan yang dibuat, termasuk keputusan itu bisa memberi pengaruh pada organisasi tempat ia bernaung.

Menurut Arsaman (2019:602) perilaku individu adalah suatu fungsi dan interaksi antara person atau individu dengan lingkungannya, masing-masing individu akan berperilaku berbeda satu sama lain. Kemudian menurut Arsaman, (2019:603), menjelaskan tentang indikator perilaku individu antara lain : 1) Kepribadian, 2) Sikap, 3) Kemampuan, 4) Kepercayaan, 5) Pengalaman kerja.

Perilaku individu sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia, misalnya kegiatan yang dilakukan manusia dalam kehidupan sehari-hari, baik bekerja dengan giat atau malas, dalam hubungannya dengan komunikasi, misalnya berbicara dengan orang lain, bertukar pendapat atau menolaknya. Menurut Sabarofek & Sawaki (2018:94) perilaku adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang dengan lingkungannya.

Perilaku Individu Dalam Organisasi

Perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi antar person atau individu dengan lingkungannya. Menurut Arsaman (2019:602) organisasi juga merupakan suatu lingkungan bagi individu mempunyai karakteristik pula. Adapun karakteristik yang dimiliki organisasi antaranya keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan-pekerjaan, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem pengajian (*reward system*), sistem pengendalian dan lain sebagainya.

Berbicara tentang perilaku individu dalam organisasi berarti berbicara tentang sifat-sifat manusia. Salah satu cara untuk memahami sifat-sifat manusia ini ialah dengan menganalisis kembali prinsi-prinsip dasar yang merupakan salah satu bagian daripadanya. Prinsip-prinsip dasar tersebut dapat kiranya dikemukakan sebagai berikut:

- a. Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama.
- b. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda.
- c. Orang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana berindak.
- d. Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masalah dan kebutuhannya.
- e. Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang (*affective*).
- f. Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang.

Beberapa prinsip diatas dapat digunakan. Untuk memenuhi sifat-sifat manusia atau individu dalam suatu organisasi.

Karakteristik Perilaku Individu

Karakteristik individu dalam organisasi antara lain: 1). karakteristik biografis yang

meliputi Usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan masa kerja 2). Kemampuan yang meliputi kepribadian (latar belakang), proses belajar (pembelajaran), 3). Persepsi, 4). Sikap, dan 5). Kepuasan kerja.

Budaya Kerja

Brury (2016:2) mengemukakan bahwa :”Budaya dapat didefinisikan sebagai pengetahuan yang diperoleh untuk menginterpretasikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial. Penting untuk disadari bahwa budaya dipelajari dan membantu manusia dalam usaha mereka berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain dalam masyarakat.

Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari Bahasa sansekerta ‘*budhayah*’ yang bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain “budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut.

Menurut Anggeline et al., (2017:442) budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat istiadat, agama norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi.

Misrawati & Hasanuddin (2021:183) menyatakan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu nilai, asumsi, sikap, norma perilaku yang diyakini dan kemudian digunakan sebagai pedoman dalam bertindak pada sebuah organisasi, sehingga hal tersebut dijadikan sebagai identitas dari sebuah organisasi.

Indikator Budaya Kerja

Menurut Anggeline et al., (2017:442) budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat istiadat, agama norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Adapun indikator budaya kerja menurut Misrawati & Hasanuddin (2021:184): Inovasi dan mengambil risiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresifitas, dan stabilitas.

Fungsi Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki fungsi dalam membantu pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya budaya kerja akan menyulitkan organisasi atau perusahaan tersebut dalam menyelaraskan segala tugas dan tanggung jawab yang dimiliki karyawannya. Adapun fungsi budaya kerja menurut Sabarofek & Sawaki (2018:94), sebagai berikut:

- a) Memiliki peran sebagai penentu batas-batas
- b) Dapat memuat rasa identitas bagi anggota organisasi
- c) Dapat memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan individu
- d) Untuk meningkatkan stabilitas sistem sosial
- e) Memiliki fungsi sebagai mekanisme sense-making, serta kendali yang menuntut dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di BAPPEDA Litbang Kabupaten Bone Bolango. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang

dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BAPPEDA Litbang Kabupaten Bone Bolango yang berjumlah 37 pegawai. Pemilihan responden secara purposive dilakukan karena informan yang dipilih adalah orang yang benar-benar mengetahui dan terlibat langsung serta fokus terhadap permasalahan yang akan diteliti.

Untuk memperoleh data yang akurat, lengkap, dan jelas peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data yakni dengan cara observasi, menyebarkan Kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah dengan uji instrumen yaitu uji validitas dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package Social Science*) dan uji reliabilitas, yang kedua menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, ketiga menggunakan analisis regresi linier berganda dan yang keempat menggunakan uji hipotesis yang meliputi uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui tahapan pengumpulan, pengolahan dan analisis data yakni:

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan kriteria jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dikatakan valid tetapi, jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dikatakan tidak valid. Nilai r_{tabel} didapatkan dari tabel r dimana $df = N - 2$, dalam hal ini merupakan jumlah sampel atau jumlah responden.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach alpha dimana instrumen yang dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach alpha sama dengan 0,06 atau lebih.

c. Uji Normalitas

Digunakan untuk melihat apakah data sampel yang diperoleh dari populasi yang berdistribusi normal. Jika data sampel diperoleh dari populasi yang berdistribusi normal, berarti model regresi tersebut layak untuk digunakan untuk melakukan pengujian normalitas data dengan menggunakan software SPSS 16.00, peneliti menggunakan pendekatan kolmogorv smirnov dengan melihat pada angka alpanya (level of signifikansinya). Sebaliknya, jika $a >$ angka signifikansinya berarti data tidak berdistribusi normal.

d. Hasil Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk melihat apakah terdapat hubungan atau korelasi yang kuat antara variabel bebas atau tidak. Jika hubungan atau korelasi antar variabel bebas kecil/tidak kuat berarti antara variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Pengujian multikolinieritas dengan menggunakan pendekatan angka *Vactory Influence Factor* (VIP). Jika nilai $VIP < 10$ berarti terdapat multikolinieritas diantara variabel bebas dan sebaliknya jika nilai $VIP > 10$ berarti tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel bebas.

e. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk melihat apakah model yang diamati tidak memiliki variance yang konstan atau tidak. Untuk uji ini, peneliti menggunakan uji Rank Sperman yaitu dengan menghitung korelasi

masingmasing variabel bebas dengan harga mutlak dari residual (*error*).

f. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Perilaku Individu dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten Bonne Bolango dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi Linier Berganda merupakan model regres yang melibatkan lebih dari satu variabel independent.

g. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan bagian yang penting, karena digunakan untuk menjawab hipotesis atau jawaban sementara yang dibuat oleh peneliti sebelumnya. Pengujian hipotesis ini dilakukan setelah semua data terkumpul dan diolah yang selanjutnya akan diketahui hasilnya. Berikut uji hipotesis pada penelitian ini:

Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis simultan (Uji F) Digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh dari variabel-variabel bebas (X_1) dan (X_2) terhadap variabel terikat (Y) Dilakukan analisis untuk melihat apakah variabel Perilaku Individu (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji simultan yang ditunjukkan oleh table anova di atas, nilai F_{hitung} sebesar 0,041. Maka dari itu, $F_{hitung} < F_{tabel} (0,05)$ sehingga H_0 gagal tolak. Berdasarkan hal tersebut, dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, secara statistik terdapat pengaruh antara X_1 dan X_2 terhadap Y .

Hasil Uji t (Parsial)

Dilakukan analisis untuk melihat apakah tiap variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap Y . Pengujian dilakukan dengan uji parsial atau uji t

Hipotesis 1 (X_1 terhadap Y)

a. Hipotesis 2.0289

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara X_1 terhadap Y

H_1 : terdapat pengaruh antara X_1 terhadap Y

b. Tingkat Signifikansi

Tingkat kepercayaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% atau dengan kata lain tingkat signifikansinya (α) sebesar 5%

c. Penentuan Statistik Uji

Pengujian dilakukan dengan uji parsial atau uji t

d. Kriteria Pengujian

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Gagal tolak H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

e. Keputusan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial yang ditunjukkan oleh table koefisien di atas, nilai t_{hitung} sebesar 3.346. Maka dari itu, $t_{hitung} > t_{tabel}(2.0289)$ sehingga H_0 di tolak. Berdasarkan hal tersebut, dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, secara statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 terhadap Y .

Hipotesis 2 (X_2 terhadap Y)

a. Hipotesis

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara X_2 terhadap Y

H_1 : terdapat pengaruh antara X_2 terhadap Y

b. Tingkat Signifikansi

Tingkat kepercayaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95%

- atau dengan kata lain tingkat signifikansinya (α) sebesar 5%
- c. Penentuan Statistik Uji
Pengujian dilakukan dengan uji parsial atau uji t
 - d. Kriteria Pengujian
Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
Gagal tolak H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
 - e. Keputusan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial yang ditunjukkan oleh table koefisien di atas, nilai t_{hitung} sebesar 4.592. Maka dari itu, $t_{hitung} > t_{tabel}(2.0289)$ sehingga H_0 di tolak. Berdasarkan hal tersebut, dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, secara statistic terdapat pengaruh yang signifikan antara x_2 terhadap Y .

h. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai r^2 atau koefisien determinasi dari model adalah sebesar 0,633. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel X_1 dan X_2 dapat menjelaskan 63.3% pada variable yang mempengaruhi Y , sedangkan sisanya 36.7% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai. Istilah kinerja sering disebut sebagai tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Pencapaian kinerja yang dicapai oleh seorang pegawai merupakan hal yang penting pada suatu organisasi, karena kinerja sering dianggap sebagai tingkat keberhasilan dari tujuan organisasi tersebut. Menurut Rosmaini & Tanjung (2019:2) kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga sebagian usaha secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Azizah, (2021:25) berpendapat bahwa “Kinerja adalah hasil atau keberhasilan seorang pegawai secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan suatu tugas, dibandingkan dengan berbagai peluang yang telah disepakati bersama”. Penelitian ini membahas mengenai kinerja pegawai di kantor Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolanngo yang menjadi tolak ukur yaitu dapat dilihat dari perilaku individu dan budaya kerja dari setiap pegawainya.

Berdasarkan dari hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango dapat dilihat bahwa Perilaku Individu dan Budaya Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat digunakan bagi pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui perilaku individu dan budaya kerja. Berikut ini penjelasan mengenai perilaku individu dan budaya kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

a. Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai di BAPPEDA LITBANG Kabupaten Bone Bolango.

Menurut Arsaman (2019:602) perilaku adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang dengan lingkungannya. Perilaku individual adalah suatu reaksi yang dimiliki oleh seorang individual terhadap segala sesuatu yang dilihat, dirasa dan dipahami untuk selanjutnya terbentuk dalam perbuatan dan sikap. Dalam konteks ilmu perilaku dijelaskan bahwa setiap orang memiliki pandangan yang berbeda-beda dalam menilai dan memahami setiap keadaan apalagi jika itu dituangkan dengan latar belakang (*background*) yang pernah dijalaninya. Aplikasinya tergambarkan pada setiap keputusan yang dibuat, termasuk keputusan itu bisa memberi pengaruh pada organisasi tempat ia bernaung.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3.346. Maka dari itu, $t_{hitung} > t_{tabel}(2.0289)$ sehingga H_0 di tolak. Berdasarkan hal tersebut, dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, secara statistic terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Perilaku Individu (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango. Hal ini didukung oleh penelitian Rahman (2013) yang menyatakan bahwa perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingginya kinerja pegawai berdasarkan hasil analisis data salah satunya disebabkan oleh perilaku individu. Dari hasil analisis analisis regresi terkait Perilaku Individu (X1) dan Kinerja Pegawai (Y), ditemukan bahwa pada kedua variabel masuk dalam kategori baik semua. Hal ini menunjukkan bahwa Perilaku Individu sudah optimal kepada Pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango.

b. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kab. Bone Bolango.

Sutrisno et al., (2010:25) menyatakan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. berdasarkan teori diatas budaya kerja, merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sanksi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa untuk variabel budaya kerja nilai t_{hitung} sebesar 4.592. Maka dari itu, $t_{hitung} > t_{tabel}(2.0289)$ sehingga H_0 di tolak. Berdasarkan hal tersebut, dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, secara statistic terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Mangkunegara (2006) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, kelengkapan kerja, budaya kerja, motivasi, kemampuan pegawai, struktur organisasi, kepemimpinan dan sebagainya. Berdasarkan hasil analisis tersebut Makna menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan maka akan memberikan nilai yang tinggi pada kinerja aparat di BAPPEDA LITBANG Kabupaten Bone Bolango. Hal ini sejalan dengan yang telah dijelaskan (Warshina, 2011:4) bahwa budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah perilaku yang ada agar dapat meningkatkan kinerja organisasi. Artinya semakin baik Budaya Kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai seseorang. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2013), yang menyatakan variabel budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja sangat memengaruhi pencapaian kinerja perusahaan terhadap target yang telah ditetapkan. Apabila budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi/instansi sudah baik maka hasil kinerja pegawai dalam bekerja akan optimal, dan sebaliknya apabila budaya kerja dalam organisasi tersebut belum maksimal maka kinerja pegawai tidak akan optimal. Oleh karena ini Usaha yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan budaya kerja berupa pengawasan agar pegawai lebih optimal dalam menjalankan tugasnya.

c. Pengaruh Perilaku Individu Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Litbang Kab. Bone Bolango

Organisasi merupakan strategi besar yang digunakan untuk mengatur orang-orang yang

bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dan diperlukan usaha-usaha interaksi, kerjasama dan koordinasi antara individu. Griffin (2012:24) mengatakan bahwa pegawai dalam organisasi adalah manusia-manusia yang unik dengan bakat, kemampuan, kepribadian dan perilaku yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Perbedaan dan keunikan itu mengharuskan organisasi memiliki pengetahuan dan pola manajemen yang baik karena hal itu mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Jika suatu organisasi memiliki pegawai yang perilaku individunya baik dan didukung oleh budaya kerja yang baik pula maka tujuan dari organisasi tersebut akan tercapai secara maksimal.

Berdasarkan Hasil analisis Regresi Berganda menunjukkan bahwa nilai r^2 atau koefisien determinasi dari variabel Perilaku Individu dan Budaya Kerja adalah sebesar 0,633. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel Perilaku Individu (X1) dan variabel Budaya Kerja (X2) dapat menjelaskan 63.3% pada variabel yang mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya 36.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, Seperti Variabel Disiplin Kerja. Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Hal ini sejalan dengan Pendapat Haeriah (2012) Menyatakan bahwa Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin baik hasil kerja (Kinerja) yang akan dicapai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Isa (2022), yang menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan dari penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa Perilaku individu dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA LITBANG Kabupaten Bone Bolango. hal ini menunjukkan bahwa perilaku individu dan budaya kerja pegawai sudah memenuhi harapan pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Maka tingginya kinerja pegawai berdasarkan hasil analisis data salah satunya disebabkan oleh perilaku individu dan budaya kerja. Penelitian mengenai pengaruh perilaku individu dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango terdapat hasil yang signifikan, hal tersebut menjelaskan bahwa Perilaku Individu dan Budaya Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango.

KESIMPULAN

1. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3.346. Maka dari itu, $t_{hitung} > t_{tabel}(2.0289)$ sehingga H_0 di tolak. Berdasarkan hal tersebut, dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, secara statistic terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Perilaku Individu (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). maka dari itu Perilaku Individu berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA LITBANG Kabupaten Bone Bolango.
2. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa untuk variabel budaya kerja nilai t_{hitung} sebesar 4.592. Maka dari itu, $t_{hitung} > t_{tabel}(2.0289)$ sehingga H_0 di tolak. Berdasarkan hal tersebut, dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, secara statistic terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). maka dari itu Budaya kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja Pegawai di BAPPEDA LITBANG Kabupaten Bone Bolango.
3. Berdasarkan Hasil analisis Regresi Berganda menunjukkan bahwa nilai r^2 atau koefisien determinasi dari variabel Perilaku Individu dan Budaya Kerja adalah sebesar 0,633. Hal

tersebut dapat diartikan bahwa variabel Perilaku Individu (X1) dan variabel Budaya Kerja (X2) dapat menjelaskan 63.3% pada variable yang mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya 36.7% dijelaskan oleh variable lain. Maka dari itu Perilaku Individu dan Budaya Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di BAPPEDA LITBANG Kabupaten Bone Bolango..

DAFTAR REFERENSI

- Ali, A. F. (2020). *TRANSFOR-MOTION: Membentuk Kepemimpinan Efektif Menuju Sukses Pribadi dan Organisasi*. Caremedia Communication.
- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441–450.
- Apriani, S., & Taufik, A. M. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Divisi Laundry Di Rumah Sakit Immanuel Bandung. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 890–898.
- Arsaman, S. (2019). Pengaruh Perilaku Individu Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt.Administrasi Medika Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Humanis*, 600–609.
- Azizah, S. N. (2021). *Manajemen Kinerja*. Penerbit NEM.
- Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(1).
- Can, A., & Yasri, Y. (2016). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1).
- Griffin, R. W. (2012). *Management*. Cengage Learning.
- Haeriah, H. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Solidaritas Polewali Mandar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16–25.
- ISA, R. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU WIRAUSAHA TERHADAP KINERJA BUMDes DI KABUPATEN GORONTALO. *Skripsi*, 1(7602141010).
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja (studi pada karyawan pt. telekomunikasi indonesia, tbk wilayah malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 24(2).
- Marsuq, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Perlengkapan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Administrasi Publik*, 1(1), 131–135.
- Misrawati, M., & Hasanuddin, B. (2021). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN SIGI. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 7(2), 182–191.

-
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sabarofek, M. S., & Sawaki, M. E. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus pada PT. Televisi Mandiri Papua. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 93–105.
- Sakir, A. R., & Almahdali, H. (2023). IMPLEMENTASI PELAYANAN ADMINISTRASI TERPADU (PATEN) TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DI KELURAHAN BULOA KOTA MAKASSAR. *PUBLICUS: JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 1(1), 56–63.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sutrisno, E., Fatoni, A., & Nawawi, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wahyuni, S., Idris, A., & Noor, M. (2017). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan peternakan kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 1(3), 502– 515.
- Yunus, E. (2016). *Manajemen strategis*. Penerbit Andi.
- Yusuf, A. E. (2014). Dampak motivasi terhadap peningkatan kinerja individu. *Humaniora*, 5(1),494–500.