

Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Bekangdam IV Hasanuddin

Haeruddin Haeruddin

Politeknik Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia Makassar
haeruddindml@gmail.com

Ibrahim Ibrahim

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar
Ibrahimahmad3112@gmail.com

Erwin Horas

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar
erwineho2009@gmail.com

Mukhtar Hamzah

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, Makassar
mukhtarhamzah@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze and understand the influence of work culture and competency on the performance of personnel in Bakangdam XIV Hasanuddin. The research approach employed is quantitative research. The population consists of 296 personnel from Bakangdam XIV Hasanuddin. Sample selection utilized the Slovin method with a sample size of 196 individuals. Data collection was carried out using a Likert scale ranging from 1 to 5. The questionnaire was distributed online through Google Forms. The analysis included tests for response characteristics, validity, reliability, and multiple linear regression. The research results reveal that work culture has a positive but nonsignificant effect on personnel performance, while competency has a positive and significant impact on personnel performance. Partial tests indicate that competency is the dominant variable, contributing to 90.5% of the influence on personnel performance. Simultaneously, both work culture and competency have a positive and significant combined effect of 58% on personnel performance, leaving the remaining 42% to other unexplored factors. Enhancing work culture and competency among personnel becomes crucial to elevate the performance of Bakangdam XIV Hasanuddin's personnel. The importance of these factors should be recognized, motivating all personnel to enhance their competency through continuous participation in training, upgrading, and higher education to ensure the continuous improvement of knowledge, skills, and positive attitudes.

Keywords: Work Culture, Competency, Personnel Performance

A. PENDAHULUAN

Pengembangan teori dan praktik sumber daya manusia sangat berubah sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan informasi. Peran sumber daya manusia (SDM) telah berkembang seiring berjalannya waktu. Saat ini, karyawan tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang perlu dikelola dan dikembangkan. Pada era globalisasi, bisnis telah menanamkan gagasan bahwa manusia adalah aset perusahaan. Ini disebabkan oleh fakta bahwa sumber daya manusia berfungsi sebagai pusat operasi organisasi dan bertanggung jawab atas semua operasinya. Karyawan

harus diperlakukan sebagai aset, sehingga pengembangan SDM mendapat perhatian khusus dan dilakukan secara berkesinambungan. Ini juga akan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk mengembangkan dan mengembangkan kebijakan dan program yang tepat untuk meningkatkan kualitas aset manusia (Rasmulia Sembiring 2020).

Di era globalisasi yang semakin berkembang ini, banyak perusahaan bersaing untuk meningkatkan kualitas kerja. Salah satu yang mampu bertahan dalam persaingan ini adalah yang memiliki sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang baik. Salah satu komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Penekanan pada faktor manusia dalam organisasi tidak berarti bahwa komponen lain tidak penting; berbagai faktor yang diperlukan dalam organisasi bekerja sama, atau bersinergi satu sama lain. Salah satu penyebab utama krisis ekonomi adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang handal dan memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan dan menciptakan peluang kerja baru. Kinerja karyawan yang optimal adalah syarat terpenting untuk mencapai tujuan bisnis. Dengan mengelola sumber daya manusia yang berpotensi untuk meningkatkan hasil kerja, perusahaan mencapai tujuan. Kinerja personal dan pencapaian tujuan organisasi adalah hasil dari pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Pencapaian personal sangat dipengaruhi oleh penerapan sistem kinerja personal yang efisien, yang pada gilirannya berdampak pada pencapaian kinerja organisasi (Rasmulia Sembiring 2020).

Kinerja seseorang di perusahaan atau lembaga publik dipengaruhi oleh banyak hal sehingga Sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Nilai-nilai budaya kerja, yang merupakan nilai-nilai dasar yang ditetapkan dalam lingkungan kerja perusahaan melalui proses, merupakan nilai penting dari SDM karena dapat membantu meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas. Sebuah budaya kerja yang kuat dan positif akan meningkatkan kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang diperlukan tanpa bergantung pada birokrasi formal yang kadang-kadang kaku dan dapat menghambat inovasi dan motivasi. Perusahaan dan organisasi publik harus mempertimbangkan budaya kerja, peraturan perusahaan, dan kebijakan manajerial jika mereka ingin meningkatkan kinerja karyawan mereka (Jimantoro 2016). Dalam konteks dinamika organisasi modern, budaya kerja dan kompetensi individu memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk kinerja anggota organisasi (Sianturi, Halin, and Handayani 2021). Hal ini juga berlaku dalam lingkup institusi militer, di mana kinerja anggota memiliki implikasi yang mendalam terhadap efektivitas dan efisiensi tugas-tugas yang diemban. Salah satu organisasi militer yang memiliki peran vital dalam menjaga

keamanan dan integritas Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) adalah Satuan Pembekalan Angkutan (Bekangdam) IV Hasanuddin.

Budaya kerja didefinisikan sebagai pemahaman, sikap, dan perilaku yang diterapkan oleh individu saat bekerja di institusi. Faris (2014) dalam (Fanlia Adiprima Sanjaya 2020) menyatakan bahwa, “kualitas SDM Indonesia tidak kompetitif karena unsur-unsur budaya kerja yang lemah dan tidak merata. Selama belum ada cara untuk menentukan ukuran yang tepat untuk mengklasifikasikan budaya kerja yang berkualitas, pimpinan di berbagai organisasi seringkali memberi tugas kepada personoal di lingkungan organisasi mereka tanpa mempertimbangkan kemampuan mereka”. Suatu bentuk falsafah yang dikenal sebagai "budaya kerja" didasarkan pada gagasan bahwa budaya kerja didasarkan pada nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan pendorong yang dibudayakan dalam suatu komunitas. Nilai-nilai ini tercermin dalam sikap, cita-cita, pendapat, pandangan, dan tindakan yang berkaitan dengan pekerjaan atau pekerjaan (Supratman 2018). Budaya kerja merujuk pada nilai-nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang dibagikan oleh anggota organisasi (Anggeline, Meitriana, and Sujana 2019), (D. R. Sari, Jonathan, and Latif 2008), (Mukrimaa et al. 2016), (Fatimah and Frinaldi 2020). Budaya kerja yang positif dapat memberikan panduan, motivasi, dan arah yang konsisten bagi para anggota dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel, budaya kerja yang meningkat berpengaruh secara linier terhadap peningkatan kinerja personel (Anggeline, Meitriana, and Sujana 2019), (Cahyadi 2018), (Widhaswara 2017), (Epi Parel and Woro 2020).

Di sisi lain, faktor lain yang mendukung tercapainya kinerja yang baik adalah kompetensi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja disebut kompetensi. Untuk membangun budaya kinerja tinggi dalam suatu organisasi, kompetensi sangat penting. Sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja dengan banyak keterampilan yang digunakan. Selain dengan kemampuan mereka, kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan tingkat kedisiplinan mereka. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh penerapan disiplin, hukuman, atau sanksi. Oleh karena itu, salah satu cara untuk mengukur kinerja karyawan adalah dengan melihat disiplin, serta tingkat pencapaian target, inisiatif, kepatuhan, kesadaran pengembangan diri, loyalitas, dan kerjasama kelompok. Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu tugas atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk tugas tersebut (Suhasto and Lestariningsih 2018).

Kompetensi individu mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Keterampilan dan pengetahuan yang tepat akan mendukung pelaksanaan tugas dengan baik, sementara sikap yang positif dapat membentuk interaksi yang produktif dan harmonis di dalam tim (Subrata, Novalino, and Khaerudin 2019). Kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan tugas atau pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk tugas tersebut dikenal sebagai kompetensi. Selain kemampuan karyawan, komitmen organisasi juga diperlukan untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa variabel budaya berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Kabupaten Maros. Artinya, penerapan budaya yang lebih baik dikaitkan dengan kinerja dosen yang lebih tinggi, dan sebaliknya, penerapan budaya yang kurang produktif dikaitkan dengan kinerja dosen yang lebih rendah (Dwinanda 2023). Namun, dalam realitas operasional yang beragam dan kompleks, pertanyaan mengenai sejauh mana pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja anggota Bekandam IV Hasanuddin masih merupakan aspek yang belum sepenuhnya dipahami. Penelitian sebelumnya mungkin telah mengungkap beberapa aspek mengenai pengaruh ini, tetapi tetap diperlukan penelitian yang lebih mendalam dan spesifik untuk menggali aspek-aspek yang mungkin belum terungkap.

Budaya kerja dan kompetensi telah menjadi fokus penelitian yang luas dalam berbagai konteks organisasi. Dalam literatur manajemen, penelitian-penelitian telah mengidentifikasi bahwa budaya kerja yang kuat dan sejalan dengan nilai-nilai organisasi dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja anggota (Sianturi, Halin, and Handayani 2021). Selain itu, kompetensi individu juga diakui sebagai faktor penting dalam membentuk kinerja anggota organisasi. Penelitian telah menunjukkan bahwa individu yang memiliki keterampilan yang relevan dengan tugas mereka cenderung lebih efektif dan produktif (Sulistiono, Riyanto, and Wahyuni 2022). Dalam konteks militer, penelitian tentang pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja juga telah dilakukan (Brier and lia dwi jayanti 2020), (Mulyapradana, Rosewati, and Muafiq 2020), (Junaidi 2021), . Dalam sebuah studi mengenai kinerja personel militer, ditemukan bahwa budaya organisasi yang mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan semangat tim dapat berdampak positif terhadap kinerja operasional (Sulistiono, Riyanto, and Wahyuni 2022). Demikian pula, penelitian telah menunjukkan bahwa kompetensi teknis dan kepemimpinan individu dalam organisasi militer sangat berkontribusi pada pencapaian tujuan tugas (Subrata, Novalino, and Khaerudin 2019).

Meskipun penelitian tentang pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja telah banyak dilakukan, namun dalam konteks institusi militer seperti Bekangdam IV Hasanuddin, kajian yang spesifik masih terbatas. Penelitian sebelumnya mungkin telah mengidentifikasi pengaruh-pengaruh umum dari kedua faktor ini, tetapi faktor-faktor khusus yang unik untuk organisasi militer mungkin belum sepenuhnya terkuak. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja anggota Bekangdam IV Hasanuddin. Penelitian ini akan berfokus pada identifikasi nilai-nilai budaya kerja yang dominan di lingkungan organisasi ini, serta mengevaluasi sejauh mana kompetensi individu anggota mempengaruhi kinerja mereka dalam tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Budaya Kerja dan Kinerja Personel

Budaya kerja dalam lingkungan TNI dapat didefinisikan sebagai serangkaian nilai, keyakinan, norma, dan praktek yang dianut dan diinternalisasi oleh anggota TNI dalam menjalankan tugas mereka. Budaya ini membentuk landasan perilaku, sikap, dan kinerja anggota TNI dalam berbagai situasi. Unsur-unsur budaya kerja terdiri dari; ketaatan dan disiplin tinggi, solidaritas dan semangat korsa, keberanian dan ketangguhan, loyalis terhadap negara dan institusi dan pemuliaan tradisi dan nilai luhur. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja personal yaitu motivasi yang tinggi, keterlibatan dan komitmen, pengembangan pribadi dan resiliensi dan ketahanan mental. Sehubungan dengan konteks budaya kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja personal TNI, budaya kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja personal. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini Menurut penelitian yang dilakukan oleh Siew dan Kelvin (2004), budaya kerja yang baik membantu organisasi membangun sistem kognisi, yang terdiri dari simbol, standar, dan makna yang sama. Akibatnya, budaya kerja ini dapat berkontribusi terhadap kinerja organisasi (Frinaldi 2014). Penelitian yang dilakukan oleh (Fadhil and Ashoer 2020), hasilnya menunjukkan bahwa variabel budaya sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen di Kabupaten Maros. Dengan kata lain, penerapan budaya yang lebih baik terkait dengan kinerja dosen yang lebih tinggi, dan penerapan budaya yang kurang produktif terkait dengan kinerja dosen yang lebih rendah.

Penelitian (Widya and Kusumawati 2015) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember” dengan hasil temuan penelitian yaitu secara parsial variabel budaya kerja (X1) berpengaruh secara dominan terhadap

kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Puger Jember. Penelitian lainnya dengan hasil temuan yang sama adalah penelitian (Supratman 2018), (Fanlia Adiprima Sanjaya 2020), (Ruswandi 2017) bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan rujukan penelitian terdahulu hipotesis yang diajukan yaitu :

H1 : Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja personal Bekandam Hasanuddin Makassar

Kompetensi dan Kinerja Personel

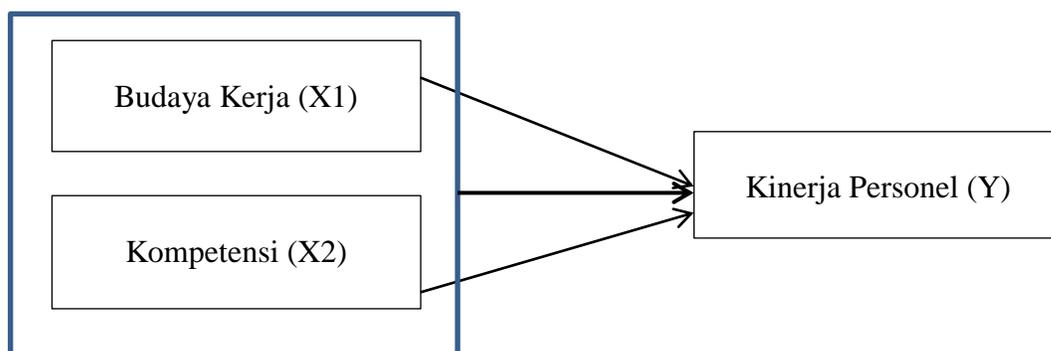
Kompetensi dapat dianggap sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang memungkinkan seseorang atau sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ketika berbicara tentang kinerja sumber daya manusia (SDM), kompetensi individu menjadi kunci dalam menentukan sejauh mana seseorang dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan dan kesuksesan organisasi (Masud, Tenriyola, and Asike 2022). Hubungan antara Kompetensi dan Kinerja SDM, secara teoritis dapat dijelaskan bahwa kompetensi berperan penting dalam ; (1) peningkatan produktivitas yang dapat dimaknai bahwa dengan kompetensi yang tinggi memungkinkan seseorang untuk melakukan tugas-tugas dengan lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas, (2) kualitas kinerja yang lebih baik yang dapat dimaknai bahwa individu dengan kompetensi yang relevan cenderung memberikan kualitas kerja yang lebih baik, karena mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, (3) kemampuan beradaptasi dapat dimaknai bahwa kompetensi yang komprehensif memungkinkan individu untuk lebih mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan tuntutan tugas yang berubah dan yang terakhir (4) inovasi dan kreativitas yang dapat diartikan bahwa kompetensi yang baik mendorong individu untuk berfikir kritis, menciptakan solusi baru, dan berkontribusi pada inovasi di tempat kerja (Asbullah and Suharno 2022).

Kompetensi dalam konteks TNI (Tentara Nasional Indonesia) mengacu pada kombinasi keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku yang diperlukan oleh anggota TNI untuk melaksanakan tugas-tugas mereka secara efektif dalam berbagai situasi dan lingkungan. Kompetensi ini tidak hanya mencakup aspek teknis militer, tetapi juga kompetensi kepemimpinan, keterampilan interpersonal, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam dinamika situasi yang dihadapi (Aryani et al. 2022). Jenis-jenis Kompetensi di TNI terdiri dari : (1) Kompetensi Teknis: Termasuk pengetahuan dan keterampilan yang spesifik terkait dengan tugas-tugas militer seperti strategi, taktik, penggunaan senjata, navigasi, teknologi, dan pertahanan., (2) Kepemimpinan dan Manajerial:

Kemampuan memimpin pasukan, mengambil keputusan strategis, mengelola sumber daya, serta memotivasi dan menginspirasi bawahan, (3) Ketangguhan Mental dan Emosional: Kemampuan untuk tetap tenang, berpikir jernih, dan bertindak efektif di bawah tekanan dan dalam situasi yang menuntut, (4) Keterampilan Interpersonal: Termasuk kemampuan berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, membangun hubungan yang solid, serta kemampuan diplomasi dalam interaksi dengan pihak lain, baik dalam maupun luar lingkungan militer dan (5) Keterampilan Adaptasi: Kemampuan untuk belajar dengan cepat, beradaptasi dengan situasi yang berubah, dan menghadapi tantangan baru dengan fleksibilitas (Sugiyanto and Santoso 2018).

Penelitian empiris yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian K. Sari and Sijabat (2022), melakukan penelitian untuk mencari tahu pengaruh kompetensi SDM dengan 3 variabel didalamnya yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pada kinerja yang dihasilkan SDM UMKM di Magelang Tengah dengan hasil penelitian menerangkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Aryani et al. 2022). Peneliti lainnya yaitu (Masud, Tenriyola, and Asike 2022) “Kompetensi menjadi suatu kemampuan/keterampilan yang secara khusus yang dimiliki oleh setiap karyawan, dan atas kompetensi tersebut karyawan bisa lebih baik daripada orang lain, sedangkan pengertian kompetensi bahwa dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi”. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian kompetensi dan hubungannya dengan kinerja SDM, maka penelitian ini hipotesis adalah:

H2 : Kompetensi



Gambar 1.Kerangka Pikir

B. METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Obyek penelitian ini adalah anggota Bekangdam XIV Hasanuddin. Populasi berjumlah 292 orang dan penarikan sampel menggunakan metode *Slovin* dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 169 orang (Jamali 2022). Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner online melalui *google form*. Kuisioner menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukuran dengan skala lima point (1=”sangat tidak setuju”; “2=”tidak setuju”; 3=”netral”; 4= “setuju”; 5= “sangat setuju”) (Sulistiono, Riyanto, and Wahyuni 2022). Analisis data melalui uji validitas dan reliabilitas dan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS. Variabel independen terdiri dari variable budaya kerja dan kompetensi dan variable dependen adalah kinerja personel. Model pengukuran digunakan dalam penelitian ini untuk melihat validitas dan reliabilitas instrument penelitian. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai sig 2 tailed $<0,05$ dan person correlation bernilai positif. Sedangkan instrument penelitian dikatakan reliable apabila nilai cronbach alpha $> 0,6$. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial variable independen terhadap variable dependen sedangkan uji F untuk melihat pengaruh secara simultan variable independent terhadap variable dependen.

C. HASIL & PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Deskripsi responden.

Karakteristik responden dari empat kategori yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Responden kategori jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 62,7% dan perempuan sebanyak 37,3%. Pada jenis usia responden yang terdiri dari usia < 20 tahun sebanyak 15,4%, $<$ dari 21 tahun sebanyak 0,6%, > 50 tahun sebanyak 8,9%, 21-30 tahun sebanyak 20,1%, 31-40 tahun 18,9%, 41-50 tahun sebanyak 36,1%. Kategori pendidikan responden dengan tingkat pendidikan D1-D3 sebanyak 6,5%, D4/S1 sebanyak 26%, S2 sebanyak 3,6%, SMA sederajat sebanyak 63,9%. Kategori masa kerja responden terdiri dari masa kerja < 2 tahun sebanyak 20,1%, > 16 tahun sebanyak 42,6%, 11-15 tahun sebanyak 13,6%, 2-5 tahun sebanyak 10,7%, dan 6-10 tahun sebanyak 13%.

Tabel 1. Deskripsi Responden

		Frequency	Valid Percent
Jenis Kelamin	Laki-Laki	106	62.70%
	Perempuan	63	37.30%
	Total	169	100%
Usia	< 20 Tahun	27	15.40%
	< 21 Tahun	1	0.6%
	> 50 Tahun	15	8.90%
	21 - 30 Tahun	34	20.10%
	31 - 40 Tahun	32	18.90%
	41 - 50 Tahun	61	36.10%
	Total	169	100%
Pendidikan Terakhir	D1 - D3	11	6.50%
	D4- S1	44	26%
	S2	6	3.60%
	SMA	108	63.90%
	Total	169	100%
Masa Kerja	< 2 Tahun	34	20.10%
	> 16 Tahun	72	42.60%
	11 - 15 Tahun	23	13.60%
	2 - 5 Tahun	18	10.70%
	6 - 10 Tahun	22	13.%
	Total	169	100%

Sumber: Data diolah:2022

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas untuk seluruh variable yang terdiri dari variable budaya kerja dengan jumlah item empat buah, kompetensi sebanyak tujuh buah dan kinerja sebanyak 10 buah. Dari ke tiga variable yang di uji diperoleh hasil bahwa semua indicator memperoleh nilai kurang dari 0,05 dan semua indicator dinyatakan valid (lihat table 2)

Tabel 2. Uji Validitas Item Indikator Penelitian

Item	Sig 2 Tailed	Kriteria	Keterangan
BK1	,000	<0,05	Valid
BK2	,000	<0,05	Valid
BK3	,000	<0,05	Valid
BK4	,000	<0,05	Valid

KOM1	,000	<0,05	Valid
KOM2	,000	<0,05	Valid
KOM3	,000	<0,05	Valid
KOM4	,000	<0,05	Valid
KOM5	,000	<0,05	Valid
KOM6	,000	<0,05	Valid
KOM7	,000	<0,05	Valid
KIN1	,000	<0,05	Valid
KIN2	,000	<0,05	Valid
KIN3	,000	<0,05	Valid
KIN4	,000	<0,05	Valid
KIN5	,000	<0,05	Valid
KIN6	,000	<0,05	Valid
KIN7	,000	<0,05	Valid
KIN8	,000	<0,05	Valid
KIN9	,000	<0,05	Valid
KIN10	,000	<0,05	Valid

Sumber : Data diolah:2022

Hasil uji reliabilitas untuk seluruh item indicator yang terdiri dari indicator variable budaya kerja, kompetensi dan kinerja memperoleh nilai hitung di atas 0,6, sehingga seluruh indicator dinyatakan reliable (lihat table 3).

Tabel 3. Uji Reliabilitas Item Indikator Penelitian

Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kreteria	Keterangan
BK1	,797	> 0,60	Reliabel
BK2	,792	> 0,60	Reliabel
BK3	,829	> 0,60	Reliabel
BK4	,815	> 0,60	Reliabel
KOM1	,897	> 0,60	Reliabel
KOM2	,881	> 0,60	Reliabel
KOM3	,878	> 0,60	Reliabel
KOM4	,883	> 0,60	Reliabel
KOM5	,868	> 0,60	Reliabel
KOM6	,878	> 0,60	Reliabel
KOM7	,872	> 0,60	Reliabel
KIN1	,885	> 0,60	Reliabel

KIN2	,882	> 0,60	Reliabel
KIN3	,883	> 0,60	Reliabel
KIN4	,880	> 0,60	Reliabel
KIN5	,906	> 0,60	Reliabel
KIN6	,874	> 0,60	Reliabel
KIN7	,882	> 0,60	Reliabel
KIN8	,882	> 0,60	Reliabel
KIN9	,875	> 0,60	Reliabel
KIN10	,883	> 0,60	Reliabel

Sumber : Olah Data:2022

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda variable budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja personel (lihat table 4). Budaya kerja memperoleh nilai pengaruh positif sebesar 0,34 dan kompetensi sebesar 0,90. Hal ini dapat diterangkan bahwa variable yang paling dominan berpengaruh secara nyata terhadap kompetensi adalah kimpetensi. Signifikansi ke dua variable terlihat bahwa budaya kerja memperoleh nilai 0,77 di atas 0,05 hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja personel. Untuk kompetensi, dapat dilihat bahwa nilai sig yang diperoleh 0,000 lebih kecil dari 0,05 hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel adalah signifikan.

Tabel 4. Coefficient Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,767	2,544		3,839	,000
Budaya kerja	,349	,197	,135	1,777	,077
Kompetensi	,905	,105	,656	8,610	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

Sumber: Hasil SPSS:2022

Untuk melihat pengaruh simultan ke dua variable tersebut (lihat table 5) diperoleh nilai simultan sebesar F hitung = 116,075 dan Sig. = 0,000. Dari nilai tersebut, ke dua variable secara simultan berpengaruh

signifikan karena nilai sig di bawah 0,05. Sedangkan pengaruh simultan ke dua variable tersebut diperoleh 0,58 atau 58% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh factor lain yang belum diteliti (lihat table 6).

Tabel 5. Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2366,498	2	1183,249	116,075	.000 ^b
1 Residual	1692,176	166	10,194		
Total	4058,675	168			

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

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

Sumber: Hasil SPSS:2022

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square
1	.764 ^a	.583

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

Sumber : Hasil SPSS : 2022

Pada table 4 dapat dilihat bahwa pengaruh parsial budaya kerja pada koefisien regresi sebesar 0,34 dan pada kolom t diperoleh nilai 1,777 dan sig. sebesar 0,000 dan pengaruh kompetensi sebesar 0,90 dan pada kolom t sebesar 8,610 dan sig. sebesar 0,000. Pada table 5 dapat di lihat pengaruh simultan budaya kerja dan kompetensi pada F hitung sebesar 116,075 dan sig.000.

4. Uji Hipotesis

Berdasarkan table 4 dan table 5 maka hasil uji hipotesis dapat diringkas sebagai berikut:

Table 6. Uji Hipotesis

	Nilai Sig.	Kreteria	Keterangan
Budaya kerja → Kinerja	0,077	< 0,05	Ditolak
Kompetensi-→ Kinerja	0,000	< 0,05	Diterima
Budaya kerja & Kompetensi → Kinerja	0,000	< 0.05	Diterima

Source: Hasil Olah Data:2022

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Personel

Hasil pengujian hipotesis menerangkan bahwa budaya kerja terhadap kinerja personal memperoleh nilai $\text{Sig } 0,077 > 0,05$, hal ini dapat dimaknai bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan. Hal ini, dapat dimaknai bahwa hasil studi ini memberikan petunjuk bahwa budaya kerja pada prinsipnya tetap memiliki pengaruh terhadap kinerja tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Temuan penelitian adalah budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,34 atau 34% dan tidak signifikan ($\text{Sig } 0,077 > 0,05$) terhadap kinerja personel. Berdasarkan hipotesis yang diajukan, bahwa H_1 : budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan dinyatakan ditolak.

Dalam teori budaya organisasi, menekankan bahwa budaya organisasi, termasuk budaya kerja, memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Meskipun pengaruh budaya kerja positif dalam organisasi, namun dalam beberapa kasus, faktor-faktor lain atau kompleksitas situasi dapat membuat pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Namun, bisa saja terjadi karena pengaruh multifactor yaitu teori-teori dalam psikologi organisasi menyoroti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak variabel, tidak hanya oleh satu faktor saja. Meskipun budaya kerja dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja, ada kemungkinan bahwa faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, kepemimpinan, atau bahkan variabel eksternal memainkan peran yang signifikan.

Studi empiris yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah (Syamsuri et al. 2021) dengan judul penelitian “efektivitas kerja berdasarkan budaya kerja dan komitmen terhadap efektivitas kerja pegawai kantor camat” dengan hasil yang diperoleh bahwa, budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Studi empiris lainnya yang mendukung hasil penelitian ini adalah (Biongan 2023) dengan judul penelitian “Budaya Kerja, Pengalaman, Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo” dengan hasil studi menyebutkan bahwa, budaya kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang bertentangan dengan studi empiris terdahulu yang menerangkan bahwa “Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja personel positif dan signifikan”. Budaya kerja yang tinggi berdampak terhadap peningkatan kinerja personel (Widhaswara 2017), (Fanlia Adiprimadana Sanjaya 2021), (Pradana and Sutoro 2022).

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menerangkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel dan dapat dinyatakan bahwa Hipotesis yang diajukan diterima dan mendukung studi terdahulu, selain itu terdapat teori yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel TNI. Teori ini mengemukakan bahwa ketika anggota TNI memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang relevan serta diperlukan dalam menjalankan tugas militer mereka, kinerja mereka cenderung meningkat. Ini terjadi karena kompetensi memberikan landasan yang kuat bagi personel TNI untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien.

Dukungan teori kompetensi terhadap kinerja personel TNI yaitu teori keterampilan sesuai dengan tugas yang dapat dimaknai bahwa teori ini menyatakan bahwa semakin keterampilan dimiliki seseorang sesuai dengan tugas yang harus mereka lakukan, semakin tinggi kinerja mereka dalam melaksanakan tugas tersebut. Dalam konteks TNI, ketika personel memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tugas-tugas militer, kinerja mereka cenderung lebih baik (Aryani et al. 2022).

Selain itu, teori pendukung lainnya adalah teori kompetensi dan peningkatan kinerja yaitu teori yang menekankan bahwa pengembangan kompetensi dapat meningkatkan kinerja individu. Dalam konteks TNI, pembinaan dan pengembangan keterampilan militer, kepemimpinan, serta keterampilan adaptasi, meningkatkan kinerja personel TNI dalam berbagai situasi (Radyasmita and Suryaningsih 2022). Selain itu, studi terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini adalah Studi (Suyadi, Umar Sanusi, and Fajar 2022) : Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dan kinerja personel TNI. Studi ini menemukan bahwa personel yang memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas militer.

Studi (Masuku et al. 2019) Penelitian ini menyoroiti bahwa pengembangan kompetensi spesifik, seperti keterampilan teknis, kepemimpinan, atau ketahanan mental, secara positif berkorelasi dengan peningkatan kinerja personel TNI. Hasil studi ini dapat menegaskan pentingnya fokus pada pengembangan kompetensi yang relevan dengan tugas-tugas militer. Sebuah analisis yang mengkombinasikan hasil-hasil dari beberapa penelitian terdahulu mungkin juga menunjukkan bahwa secara kolektif, kompetensi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja personel TNI.

Hal ini memperkuat keandalan dan validitas dari hubungan antara kompetensi dan kinerja dalam konteks militer (Syamsibar 2022).

Dari sudut pandang teori dan penelitian terdahulu, terdapat konsistensi yang menunjukkan bahwa kompetensi memainkan peran yang penting dalam meningkatkan kinerja personel TNI. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kompetensi yang relevan dan pembaruan terhadap pengetahuan serta keterampilan yang diperlukan dalam konteks militer dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kesiapan dan kinerja personel TNI. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel positif dan signifikan. Peningkatan Kompetensi personel secara linier berdampak pada peningkatan kinerja personel (Brier and Lia Dwi Jayanti 2020), (Pragiwani, Lestari, and Alexandri 2021) temuan penelitian memperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan dan mendukung hasil penelitian ini.

D. SIMPULAN

Budaya kerja dan kompetensi merupakan dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja personel. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial; (1) budaya kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja personel dan (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Dari kedua hasil tersebut, faktor yang dominan berpengaruh kuat terhadap kinerja personel adalah kompetensi. Pengaruh budaya kerja positif dan tidak signifikan dapat diartikan bahwa, peningkatan budaya kerja tetap memiliki pengaruh terhadap kinerja personel tetapi tidak signifikan. Sedangkan Peningkatan kompetensi personel berpengaruh terhadap peningkatan kinerja personel secara signifikan, hasil ini dapat dimaknai bahwa jika kompetensi personel mengalami peningkatan maka kinerja personel secara linier terjadi peningkatan. Secara simultan budaya kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan. Peningkatan budaya kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja personel.

Karena ke dua faktor ini memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja personel, maka menjadi saran manajerial agar personel dalam hubungannya dengan peningkatan kompetensi oleh pimpinan memberikan kesempatan kepada personel untuk meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan kejuruan dan pendidikan yang lebih tinggi, agar terjadi peningkatan pengetahuan, keterampilan

dan sikap. Bilamana personil kompetensi meningkat akan terjadi perubahan terhadap peningkatan kinerja personil.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu, terutama pada variable budaya kerja sedangkan pada variable kompetensi hasil yang diperoleh sama dengan penelitian terdahulu. Beberapa hasil penelitian terdahulu menggunakan obyek organisasi perusahaan dan pemerintahan, sedangkan pada penelitian ini obyek penelitian di lingkungan militer. Oleh karena itu, diharapkan ada penelitian lanjutan yang mendalam untuk menguji kembali hasil penelitian ini pada obyek penelitian sejenis, sehingga dapat memberikan pembandingan dengan temuan yang diperoleh dalam rangka memberikan kontribusi bagi pengetahuan khususnya di bidang manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggeline, Komang Dyah Novi, Made Ary Meitriana, and I Nyoman Sujana. 2019. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 9(2): 441.
- Aryani, Fitri, Aan Hardiyana, RD Okky Satria, and Adhie Fasha Nurhadian. 2022. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Acman: Accounting and Management Journal* 2(2): 158–63.
- Asbullah, Asbullah, and Suharno Suharno. 2022. "Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung." *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya* 8(1): 27.
- Biongan, Ahlar. 2023. "Budaya Kerja, Pengalaman, Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo." *Journal Governance and Politics (GJP)* 3: 140–57.
- Brier, Jennifer, and lia dwi jayanti. 2020. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis* 21(1): 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>.
- Cahyadi, Muhammad. 2018. "Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 6(4): 132–41.
- Dwinanda, Giri. 2023. "Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai." 9(1): 61–71.
- Epi Parela, and Enggar Tyas Bagas Woro. 2020. "Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran Di Masa Pandemi Covid 19." *Business Law binus* 7(2): 33–48. http://repository.radenintan.ac.id/11375/1/PERPUS_PUSAT.pdf%0Ahttp://business-law.binus.ac.id/2015/10/08/pariwisata-syariah/%0Ahttps://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results%0Ahttps://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/8839.

- Fadhil, M, and Muhammad Ashoer. 2020. "Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Di Kabupaten Maros." *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)* 3(2).
- Fatimah, Siti, and Aldri Frinaldi. 2020. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Geringging." *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)* 2(3): 134–44.
- Frinaldi, Aldri. 2014. "Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Catatan Sipil Dan Kependudukan Kota Payakumbuh." *Humanus* 13(2): 180.
- Jamali, Hisnol. 2022. *Metodologi Penelitian Bidang Ilmu Akuntansi & Manajemen*. ed. Dwi Fadhila. Sumatra Barat: Mitra Cendekia Media.
- Jimantoro, Ronny. 2016. "Analisis Penerapan Budaya Kaizen Pada Perusahaan Joint Venture Asal Jepang Di Indonesia." *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 4(2): 127–32.
- Junaidi, Junaidi. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik* 1(4): 411–26.
<http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/4107>.
- Masud, Anis Anshari, Andi Putri Tenriyola, and Ades Asike. 2022. "Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan." *Amsir Management Journal* 3(1): 42–48.
- Masuku, Suhardiman et al. 2019. "Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Askrimdo Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7(1): 821–30.
- Mukrimaa, Syifa S. et al. 2016. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Prajurit TNI AL Di LANAL Palembang." *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 6(August): 128.
- Mulyapradana, Aria, Tri Rosewati, and Farikhul Muafiq. 2020. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan." *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* 4(1): 27–33.
- Pradana, Akbar Nurmansyah, and Moh. Sutoro. 2022. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Bank Central Asia Kantor Cabang Pondok Indah 1." *Jurnal Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia* 2(21): 268–75.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/19611/9973>.
- Pragiwani, Meita, Elva Lestari, and Moch. Benny Alexandri. 2021. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group)." *Responsive* 3(3): 117.
- Radyasasmita, Andika, and Sri Abidah Suryaningsih. 2022. "Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Sidoarjo." *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* 5(1): 120–29.
- RasmuliaSembiring, Winarto. 2020. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah)." *Jurnal lmiah Methonomi* 6(1): 2598–9693.

- Ruswandi, W. 2017. "Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pd Alam Aneka Aroma Sukabumi." *Jurnal Ekonomak* 3(1): 32–43.
<http://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/40>.
- Sanjaya, Fanlia Adiprima. 2020. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaltrabu Indah Tour Dan Travel Banjarmasin." *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* 4(1): 24–29.
- Sanjaya, Fanlia Adiprimadana. 2021. "Dampak Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin)." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Binis* 7(1): 070–082.
- Sari, Desi Rosiana, L C A Robin Jonathan, and Imam Nazarudin Latif. 2008. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur."
- Sari, Kholisna, and Yacobo P Sijabat. 2022. "Kompetensi Sdm Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Umkm Di Magelang Tengah." *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen* 4(1): 37–49.
- Sianturi, Elizabeth Irene Putri, Hamid Halin, and Susi Handayani. 2021. "Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2(1): 43–59.
- Subrata, Muhammad Tandri, R Djoko Andreas Novalino, and Khaerudin Khaerudin. 2019. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Arhanudri-3/YBY KODAM III/SLW." *Jurnal Strategi dan Kampanye Militer* 5(2): 73–98.
- Sugiyanto, Sugiyanto, and Djoko Santoso. 2018. "Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM." *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 11(1): 76.
- Suhasto, RB. Iwan Noor, and Tri Lestariningsih. 2018. "Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square." *Jurnal AKSI (Akuntansi dan Sistem Informasi)* 2(1): 43–55.
- Sulistiono, Andi, Budi Riyanto, and Sri Wahyuni. 2022. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel (Studi Kasus Pada KRI XYZ)." *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik* 8(1): 52–71.
- Supratman, Dindin. 2018. "Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Rangka Good Governance Menuju Birokrasi Berkelas Dunia." *Jurnal Administrasi Publik* 14(2): 101–8.
- Suyadi, Umar Sanusi, and Fajar. 2022. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Aparat Di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan." *Kalianda Halok Gagas* 5(1): 50–62.
- Syamsibar, H. 2022. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kemampuan Dan Komitmen Pegawai Pada Kantor Bupati Takalar." *YUME: Journal of Management* 5(2): 346–52.
<https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/1652%0Ahttps://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/1652/1079>.
- Syamsuri, Abd. Rasyid et al. 2021. "Efektivitas Kerja Berdasarkan Budaya Kerja Dan Komitmen Pegawai Kantor Camat Kotarih Serdang Bagagai." *Jurnal Bisnis Indonesia*: 215–24.

- Widhaswara, Yunualimy. 2017. “Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung.” *Simki-Economic* 01(03): 1–14.
- Widya, Reni, and Kusumawati. 2015. “Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kcp Puger Jember.” *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember* 2013: 4.
<http://digilib.unmuhjember.ac.id/files/disk1/45/umj-1x-reniwidyak-2224-1-artikel-1.pdf>.