

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sekecamatan Tanralili Kabupaten Maros

Awaluddin¹, Nurdin latif², Azhary ismail³

¹Manajemen Keuangan, Ekonomi, Stim-Lpi Makassar; awaludina18@email.com

²Manajemen Keuangan, Ekonomi, Stim-Lpi Makassar; latifnurdin7@email.com

³Manajemen Keuangan, Ekonomi, Stim-Lpi Makassar; azharylpi76@email.com

* Penulis Korespondensi: awaludina18@email.com; Tel.: +62 852-9886-0020

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa di Kecamatan Tanralili, Kabupaten Maros. Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam penyelenggaraan pemerintahan desa yang efektif dan efisien. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, serta membangun etos kerja yang tinggi. Kompetensi pegawai, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja, berperan penting dalam menentukan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan profesional.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai kantor desa di Kecamatan Tanralili. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda untuk melihat pengaruh simultan dan parsial dari variabel budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan komitmen pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi yang tinggi berkontribusi terhadap efektivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan memberikan layanan kepada masyarakat. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, baik dari segi fasilitas maupun hubungan antarpegawai, juga terbukti meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor desa di Kecamatan Tanralili, diperlukan penguatan budaya organisasi yang positif, peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan berkelanjutan, serta perbaikan lingkungan kerja agar lebih kondusif. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pemerintah desa dalam merancang kebijakan yang dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Kata kunci: *budaya organisasi, kompetensi, lingkungan kerja, kinerja pegawai, pemerintahan desa.*

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture, competence, and work environment on the performance of village office employees in Tanralili District, Maros Regency. Employee performance is a crucial factor in ensuring effective and efficient village governance. A strong organizational culture can create a conducive work environment, increase loyalty, and build a high work ethic. Employee competence, which includes skills, knowledge, and work attitudes, plays a significant role in determining the quality of public services. Meanwhile, a comfortable and supportive work environment encourages employees to be more productive and professional.

This research employs a quantitative method with a survey approach, where data is collected through questionnaires distributed to village office employees in Tanralili District. Multiple regression analysis is used to examine the simultaneous and partial effects of organizational culture, competence, and work environment on employee performance. The findings indicate that organizational culture, competence, and work environment have a positive and significant impact on employee performance. A well-established organizational culture enhances employees' commitment to their duties. High competence contributes to employees' effectiveness in completing tasks and providing public services. A comfortable and supportive work environment, both in terms of facilities and interpersonal relationships, also increases motivation and work productivity.

Therefore, to improve the performance of village office employees in Tanralili District, it is necessary to strengthen a positive organizational culture, enhance employee competence through continuous training, and improve the work environment to be more conducive. These findings are expected to serve as a reference for village government authorities in designing policies that enhance employee work effectiveness.

Keywords: *Organizational Culture, Competence, Work Environment, Employee Performance, Village Governance.*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, persaingan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap orang dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang harus diperbaiki adalah semua aspek khususnya pada semua sumber daya manusia merupakan sebuah faktor penting, bahkan tidak bisa terlepas dari sebuah organisasi baik itu perusahaan maupun institusi pemerintahan.

Manajemen sumber daya manusia untuk di organisasi publik atau organisasi pemerintahan berusaha menciptakan manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsepsi pembangunan suatu perusahaan yang utuh dan menyeluruh. Berbagai permasalahan yang dihadapi oleh organisasi, Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam melakukan kegiatan organisasi dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkaitan dengan tenaga terampil sering kali menjadi kendala dan perusahaan yang tidak sejalan dengan kinerja pegawai Kantor desa dapan menghambat produktifitas dan kepuasan kerja. masalah yang sangat mendasar. Namun penyediaan tenaga terampil diupayakan melalui pelatihan-pelatihan biasanya memanfaatkan peluang sekitar lokasi di berbagai kegiatan lainnya. Berapa tantangan yang mungkin dihadapi resistensi perubaha jika budaya organisasi tidak mendukung yang diperlukan untuk pertumbuhan .

Salah satunya Kantor-Kantor desa di kecamatan tanralili kabupaten maros misalnya sebagai institusi pemerintahan Sesuai pasal 48 UU No. 6 Tahun 2014, perangkat desa terdiri atas sekretariat desa, pelaksana kewilayahan dan pelaksana teknis. Oleh karena itu, para perangkat desa dituntut memiliki kemampuan, keterampilan dan perasaan perhatian yang tulus dan membutuhkan rasa empati yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya melayani masyarakat yang beroperasi dibidang pelayanan dan pembanguna Kemasyarakatan yang harus memperhatikan manajemen SDM dengan cermat untuk memastikan pegawai dapat

memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan pembangunan visi misi tiap kepala desa yang terpilih.

Upaya-upaya tersebut yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor desa karena budaya organisasi tersebut banyak yang berhasil membuat suatu organisasi menjadi lebih stabil, lebih maju dan lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan. Kantor desa di kecamatan tanralili kabupaten maros kerjasama tim kurang, nilai dan norma yang dianut pegawai cenderung tidak bekerja sama sehingga hasil yang diinginkan kurang maksimal. Maka dari itu budaya organisasi memerlukan komunikasi yang intensif saling terbuka dan jujur kepada sesama pegawai.

Beberapa model telah berevolusi untuk mengukur budaya organisasi Lowin dan Minton (1986); Smart dan John, (1996). Dan menurut Nongo (2012) menegaskan bahwa budaya sangat penting untuk memahami komunitas dan kelompok manapun. Melalui proses sosialisasi individu membawa ke dalam kelompok. Kelompok memiliki kapasitas untuk membentuk, mempengaruhi dan menentukan pandangan anggota kelompok. Karena itu budaya organisasi dapat memiliki dampak signifikan terhadap kinerja kantor desa yang mencakup nilai-nilai, norma, sikap, dan perilaku yang menjadi bagian dari identitas dan cara kerja suatu kantor desa ini adalah beberapa cara di mana budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja.

Selain itu aspek lain yang diamati oleh penulis adalah aspek pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas pegawai atau yang disebut kompetensi. Dari pengamatan penulis dengan beberapa pegawai didapatkan informasi bahwa sebagian pegawai kantor desa merasa jabatan atau tugas kewenangan yang diberikan kepadanya kurang sesuai dengan basis ilmu yang dimilikinya sehingga merasa kurang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut. Sehingga pentingnya budaya yang mendukung keterlibatan karyawan dalam peningkatan kompetensi, dan memberi penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi. Ini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu pemerintah dalam hal bupati maros selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja para perangkat desa, agar tujuan dapat segera tercapai. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja pegawai adalah kemampuan pengetahuan dan keterampilan kerja. Menurut Spencer dan Spencer dalam buku Busro (2018:26) yang mengutip teori dari buku Moehariono (2012) menjelaskan bahwa kompetensi adalah yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Kompetensi pegawai merupakan keadaan dalam pribadi seseorang untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan. Oleh karena itu setiap kantor desa selalu menginginkan kinerja dari setiap pegawai meningkat. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus memberikan dukungan peningkatan kompetensi yang baik kepada seluruh pegawai kantor desa sekecamatan tanralili agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Tanpa skill, seseorang pegawai tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi pengetahuan terpenuhi.

Setiap organisasi yang ada dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa: kompetensi, kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi (Wibowo, 2016:271). Kompetensi sangat diperlukan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, akan semakin meningkatkan layanan yang diberikan pada masyarakat. Demikian pula diperlukan untuk mengomunikasikan nilai dan standar organisasi, menganalisis dan memperbaiki budaya

organisasi, menyeleksi, dan merekrut tenaga kerja, menilai dan mengembangkan tenaga kerja, mengembangkan pemimpin, mengelola proses perencanaan, membangun dasar untuk strategi pelatihan, dan membentuk proses kompensasi.

Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, dan pengembangan.

Lingkungan kerja yang sehat dan baik yang berkesinambungan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi, motivasi yang berasal dari lingkungan kerja dapat memengaruhi beberapa produktif, inovatif dan bersemangat karyawan dalam menjalankan tugasnya. Penurunan tersebut disinyalir sebagai akibat dari lingkungan kerja yang kurang mendukung. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam lingkungannya. Oleh karena itu diusahakan agar Manusia merupakan sumber daya yang paling penting untuk mencapai keberhasilan visi dan misi perusahaan dan juga proses manajemen dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Meskipun memiliki aspek teknologi dan pemasaran yang bagus, tanpa aspek manusia tujuan-tujuan dan proses manajemen kantor desa tidak akan tercapai dengan baik. Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada kantor besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya kantor desa yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja yang rendah. Kesuksesan suatu kepala desa yang dibantu perangkat desa dalam mengelola Dana Desa (DD) dan Alokasi Dana Desa (ADD) yang menjadi Dana Kas menentukan keberhasilan pencapaian pembangunan tujuan Pemberdayaan. Setiap kepala desa akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan akan tercapai. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri dalam Masram, 2017:138).

Lingkungan kerja kantor desa sekecamatan tanralili harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadi pegawai menjadi betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja terbentuk maka kinerja pegawai meningkat. Menurut (Nitisemito, 2015:184) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, music, keamanan, dan kebisingan yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja yang dicapai. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017:25). Menurut (Sedarmayanti, 2017:28) yang menjadi lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Penerangan, Suhu udara, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan kerja dan Hubungan karyawan.

Dengan dijaganya hubungan tersebut, akan terjamin kualitas pelayanan dan pembangunan, Di samping itu menawarkan tiap kepala desa yang mencalonkan hingga terpilih menawarkan visi misi yang dituangkan dalam dokumen rencana kerja pemerintah desa (RKPDES) dari hasil penyusunan rencana pembangunan jangka menengah desa (RPJMDES).

Jika kinerja pegawai kantor desa Maros merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Masram, 2015:67). Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan yakni perusahaan tersebut di atas memiliki kinerja perusahaan dianggap belum sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan karena kinerja perusahaan saat ini belum sesuai dengan yang ditargetkan.

Berdasarkan latar belakang inipenulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai sejauh mana pengaruh Budaya organisasi Terhadap kinerja, Kompetensi terhadap kinerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian empiris dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sekecamatan Tanralili Kabupaten Maros.”**

TINJAUAN LITERATUR

Sesuai rumusan masalah yang di ajukan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Desa Sekecamatan Tanralili Kabupaten Maros
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi terhadap kinerja Pegawai Kantor Desa Sekecamatan Tanralili Kabupaten Maros
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Desa Sekecamatan Tanralili Kabupaten Maros
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Desa Sekecamatan Tanralili Kabupaten Maros.

Kajian Teori

Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai ‘input’ untuk diubah menjadi ‘output’ . Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Dalam usaha pencapaian tujuan, permasalahan yang sering dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi keuangan dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut pegawai (SDM) yang mengelolah faktor penyelenggaraan pemerintahan lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah kantor dan menghasilkan keluaran (*output*). pegawai yang baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih sehingga menjadai pegawai yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman akan menjadai pegawai yang matang. Pengelolaan (SDM) inilah yang sebut sumber daya manusia.

Prof.Dr. H. Veithzal Rivai, M. B.A (2005:1) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi- segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang

produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan .

Sebagai suatu proses, Cushway (1994:13) misalnya, mendefinisikan MSDM sebagai 'Part of the process that helps the organization achieve its objectives'. Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai 'bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya'. Stoner menambahkan bahwa karena berupaya mengintegrasikan kepentingan dan ekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika

MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi. Menurut Guest, kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM-nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal. maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan sebuah karakteristik yang ada dan dijunjung tinggi dalam sebuah organisasi ataupun kehidupan masyarakat sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Budaya organisasi berkaitan dengan norma perilaku (Ismail, 2018) dan nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Asal muasal budaya organisasi bersumber dari pendirinya karena pendiri dari organisasi tersebut memiliki pengaruh besar akan budaya awal organisasi baik dalam hal kebiasaan atau ideology. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak (Qohar, & Rosyidi, 2017).

Secara sederhana, budaya organisasi juga dapat diartikan bagaimana segala sesuatu diselesaikan di tempat tersebut. Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari inner working, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekspektasi di masa depan. Ada beberapa ahli yang mengemukakan pendapatnya mengenai definisi Budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi (Mujiasih, & Ratnaningsih, 2012) dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Sedangkan menurut Munandar dalam Samsudin (2013), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Robbins dalam Koesmono (2005) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh masing-masing anggota yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi yang lain. Kemudian, Lathans dalam Alisanda (2018) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sebuah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Semua anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Hodge, et al., dalam Ningsih dan Setiawan (2019) memberi pengertian bahwa budaya organisasi adalah konstruksi dari dua tingkat karakteristik, yaitu karakteristik organisasi yang kelihatan (observable) dan yang tidak kelihatan (unoservable).

Schein, pengertian budaya organisasi menurut Schein adalah sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh sebuah kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan menganggulangi masalah - masalah yang timbul

akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik. Dengan begitu, budaya organisasi harus diajarkan kepada semua anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Dan menurut Mondy dan Noe (1996) Budaya Organisasi adalah sistem dari shared values, keyakinan, dan kebiasaan yang ada pada sebuah organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku.

Demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah basic atau dasar pendapat dan kepercayaan juga nilai praktek yang dimiliki bersama-sama oleh seluruh civitas dalam suatu organisasi. Dengan adanya undang-undang no 6 tahun 2014 tentang desa membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi yang harus dilakukan. Dengan diimplementasikan UU Desa, Desa dalam melaksanakan pembangunannya dengan melibatkan masyarakat secara langsung untuk menuju dengan yang maju, mandiri, demokratis dan sejahtera. penerapan budaya organisasi dianggap perlu, karena budaya organisasi merupakan suatu prinsip bisnis dan tradisi yang dianut oleh seluruh karyawan disuatu perusahaan atau organisasi yang menjadi sumber bergerak dan pola pegawai sehingga dianggap sebagai salah satu pemicu kesuksesan sebuah perusahaan dalam mewujudkan tujuannya.

Kompetensi

Setiap organisasi yang ada dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa: kompetensi, kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi (Wibowo, 2016:271). Kompetensi sangat diperlukan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, akan semakin meningkatkan layanan yang diberikan pada masyarakat. Demikian pula diperlukan untuk mengomunikasikan nilai dan standar organisasi, menganalisis dan memperbaiki budaya organisasi, menyeleksi, dan merekrut tenaga kerja, menilai dan mengembangkan tenaga kerja, mengembangkan pemimpin, mengelola proses perencanaan, membangun dasar untuk strategi pelatihan, dan membentuk proses kompensasi.

Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, dan pengembangan. Kompetensi sendiri merupakan karakteristik individu yang mendasari perilaku di tempat kerja. Pegawai di pekerjaan dipengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap; (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan.

Kompetensi adalah ciri manusia yang dapat diamati dan diukur yang membuat kinerja dimungkinkan (Dessler, 2015). Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja (Moehariono, 2014). Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas untuk melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan, serta sikap kerja yang

diperlukan untuk pekerjaan itu (dalam Idayati, Surajiyo, dan Hazalena 2020) dan menurut Desler (2016, 20).

Kompetensi adalah kualitas kemampuan seseorang yang mencakup informasi, keterampilan, sikap, keyakinan, atau sifat pribadi yang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan sukses dengan mencapai hasil atau menyelesaikan tugas menurut Noe: 2002 (dalam Nasri, Tamsah, dan Firman 2018). Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Kompetensi adalah berperilaku secara etis dan memberikan penilaian yang berdasarkan bukti, Menetapkan dan mencapai sasaran. Mengelola tugas secara efektif dan berkembang secara personal. Kompetensi ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah: (Gunawan et al., 2022), (Fauzi et al., 2023), (Saifullah, 2020)

Lingkungan Kerja

Sebagaimana diketahui, semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, pelatihan, rasa aman menghadapi masa depan, mutasi, promosi dan masih banyak faktor lain. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja adalah lingkungan kerja. Meskipun penting dan besar pengaruhnya, banyak organisasi atau perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Misalnya, musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, hal ini disebabkan karena dapat mengurangi rasa lelah pekerja.

Menurut (Nitisemito, 2015:184) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, music, keamanan, dan kebisingan yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja yang dicapai. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017:25).

Menurut (Sedarmayanti, 2017:28) yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan.
- 2) Suhu udara.
- 3) Penggunaan warna.
- 4) Ruang gerak yang diperlukan.
- 5) Keamanan kerja.
- 6) Hubungan karyawan.

Tetapi dalam kenyataannya, penilaian baik atau buruknya lingkungan fisik kerja ditentukan oleh penilaian karyawannya. Seseorang mungkin menganggap lingkungan yang sama adalah buruk sedangkan yang lain menganggap baik. Hal ini disebabkan karena ada perbedaan pandangan masing-masing individu terhadap lingkungan kerja. Perbedaan ini dapat terjadi karena masing-masing individu mempunyai kebutuhan, kepentingan maupun harapan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika lingkungan organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja.

Nuraini, (2013:95) mengatakan bahwa : “Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan”. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari kantor desa yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah, jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mendesain lingkungan kerja, maka ada dua hal yang perlu diperhatikan yakni lingkungan fisik maupun lingkungan sosial di tempat kerja yang tujuannya yakni sama-sama memberikan pengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.

Kinerja

Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Hariandja, 2002:195). Sutrisno (2019:45) mengatakan kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2002:160).

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012:75) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

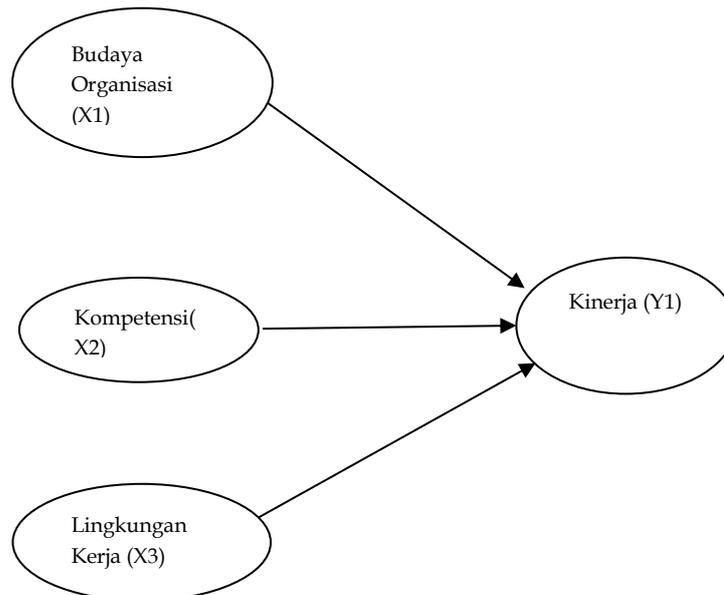
Menurut (Mathis dan Jackson, 2012:378) indikator yang menjadi ukuran kinerja, yaitu:

- 1) Kuantitas.
- 2) Kualitas.
- 3) Keandalan.
- 4) Kehadiran.
- 5) Kemampuan bekerja sama.

Rivai (2014:548) menyatakan bahwa : “ Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hasibuan (2014: 94) mengemukakan bahwa : adalah kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan mengerahkan sumber daya yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan juga pengalaman dan kesungguhan hatinya hingga diperoleh hasil kerja yang maksimal Berdasarkan pengertian kinerja tersebut di atas, maka dapatlah ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja.

Model Konseptual

Berdasarkan Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya adalah Budaya Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja dan Kompetensi. Keempat variabel tersebut dapat dilihat melalui penjelasan dari masing masing variabel dapat dilihat melalui gambar dibawah ini :



Gambar 1: Model Konseptual

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Desain Penelitian

Lokasi penelitian ini Bertempat di Pegawai d Kantor Desa Sekecamatan Tanralili Kabupaten Maros. Berdasarkan dari judul yang peneliti angkat pada penelitian ini, maka penelitian ini kurang lebih dalam waktu lima bulan akan dilaksanakan pada bulan april sampai dengan bulan juli 2024.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menulis populasi yaitu jumlah sebanyak 100 pegawai ke tuju kantor desa terdiri dari kepala desa dan sekdes, Pegawai kasi, kaur dan kepala dusun antara lain:

1. Desa Allaere 10 orang pegawai ditambah 5 kepala dusun jumlah keseluruhan 15
2. Desa Damai 10 orang pegawai ditambah 4 kepala dusun jumlah keseluruhan 14
3. Desa Toddopulia 10 orang pegawai ditambah 4 kepala dusun jumlah keseluruhan 14
4. Desa Lekopancing 10 orang pegawai ditambah 5 kepala dusun jumlah keseluruhan 15
5. Desa Kurusumange 10 orang pegawai ditambah 5 kepala dusun jumlah keseluruhan 15
6. Desa Purnakarya 10 orang pegawai ditambah 4 kepala dusun jumlah keseluruhan 14
7. Desa Sudirman 10 orang pegawai ditambah 3 kepala dusun jumlah keseluruhan 13

sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi pegawai yang ada dengan jumlah 100 semua Pegawai Kantor Desa Sekecamatan Tanralili Kabupaten Maros dijadikan sampel. **Sampel jenuh**

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dapat dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan terkait budaya organisasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja. Kuesioner dapat diisi secara mandiri oleh responden atau dengan bantuan peneliti. Selain itu, peneliti juga dapat melakukan wawancara dengan responden untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang diteliti.

Selain metode survei, metode penelitian lain yang dapat digunakan adalah metode observasi. Dalam metode ini, peneliti akan mengamati langsung pegawai dalam situasi nyata. Peneliti akan mencatat budaya organisasi yang ditunjukkan oleh pegawai, tingkat motivasi yang terlihat dalam kegiatan sehari-hari, serta tanda-tanda lingkungan kerjanya ditunjukkan oleh Pegawai Kantor Desa Sekecamatan Tanralili Kabupaten Maros. Observasi ini dapat dilakukan dalam jangka waktu yang cukup lama untuk mendapatkan data yang akurat.

Selain itu, metode penelitian lain yang dapat digunakan adalah metode studi kasus. Dalam metode ini, peneliti akan memilih beberapa pegawai sebagai sampel penelitian dan mendalaminya secara mendetail. Peneliti akan menganalisis budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan tersebut, serta menghubungkannya dengan kinerja karyawan. Metode studi kasus ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain memilih metode penelitian yang sesuai, peneliti juga perlu memperhatikan validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan. Validitas mengacu pada sejauh mana data yang dikumpulkan dapat mengukur secara akurat faktor-faktor yang diteliti.

Metode Analisis Data

Metode penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan suatu fenomena atau menggambarkan objek yang terdiri dari lokasi, keadaan responden, serta item-item yang didistribusikan dari masing-masing variabel. Data yang sudah terkumpul akan diolah dan dimasukkan ke dalam tabel, kemudian membahas data yang sudah diolah menjadi deskriptif. Metode analisis data yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji ketepatan dan ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Uji ini bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Realibilitas

Uji Realibilitas hanya bisa dilakukan jika terhadap keseluruhan butir pertanyaan yang mengukur variabel bersifat valid.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui besar pengaruh setiap variabel bebas seperti Budaya Organisasi (X1)

Kompetensi kerja (X2)

Lingkungan Kerja (X3)

terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Adapun persamaan yang dapat dijelaskan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

b₁,b₂,b₃ = koefisien regresi masing - masing variabel

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Kompetensi Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda. Nilai F dapat dilihat dari output dengan menggunakan program SPSS, analisis uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kecocokan antara variabel bebas yang terdiri Budaya Organisasi (X₁), Kompetensi kerja (X₂) dan Lingkungan kerj (X₃) apakah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pegawai Kantor Desa Sekecamatan Tanralili Kabupaten Maros sebagai variabel terikat

HASIL

Hasil Pengolahan Data Berdasarkan tabel 1. Diketahui bahwa jenis kelamin pegawai pada Kantor desa sekecamatan Tanralili 70% orang dan perempuan sebesar 30 %. orang.

Tabel-1: Deskripsi Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3	8	8.0	8.0	8.0
	4-5	14	14.0	14.0	22.0
	6-8	41	41.0	41.0	63.0
	9 >	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

(sumber: Data diolah, 2025)

Tabel-2:

		X1.P1	X1.P2	X1.P3	Budaya Organisasi
X1.P1	Pearson Correlation	1	.410**	.047	.560**
	Sig. (2-tailed)		.000	.644	.000
	N	100	100	100	100
X1.P2	Pearson Correlation	.410**	1	-.341**	.453**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	100	100	100	100

(sumber: Data diolah, 2025)

PEMBAHASAN

Desa Allaere

Allaere adalah nama sebuah desa yang berada di wilayah Kecamatan Tanralili, Kabupaten Maros, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Desa ini berstatus sebagai desa definitif dan tergolong pula sebagai desa mandiri. Desa ini memiliki luas wilayah 6,16 km² dan jumlah penduduk sebanyak 2.140 jiwa dengan tingkat kepadatan penduduk sebanyak 347,40 jiwa/km²

pada tahun 2017. Jumlah RT 8 dan dusun 5 Pusat pemerintahan Desa Allaere berada di Dusun Bontotangnga

Desa Damai

Damai adalah nama sebuah desa yang berada di wilayah Kecamatan Tanralili, Kabupaten Maros, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Desa ini berstatus sebagai desa mandiri di Kabupaten Maros. Desa ini memiliki luas wilayah 8,30 km² dan jumlah penduduk sebanyak 4.803 jiwa dengan tingkat kepadatan penduduk sebanyak 578,67 jiwa/km² pada tahun 2017, jumlah RT 12 dan dusun 4.

Desa Kurusumange

Kurusumange adalah nama sebuah desa yang berada di wilayah Kecamatan Tanralili, Kabupaten Maros, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Desa ini berstatus sebagai desa mandiri. Hingga saat ini, desa ini masuk dalam klasifikasi desa berkembang di Kabupaten Maros. Desa ini memiliki luas wilayah 15,52 km² dan jumlah penduduk sebanyak 3.555 jiwa dengan tingkat kepadatan penduduk sebanyak 229,06 jiwa/km² pada tahun 2017, jumlah RT 13 dan dusun 5.

Desa Lekopancing

Lekopancing adalah nama sebuah desa yang berada di wilayah Kecamatan Tanralili, Kabupaten Maros, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Desa ini berstatus sebagai desa mandiri. Desa ini memiliki luas wilayah 13,17 km² dan jumlah penduduk sebanyak 4.948 jiwa dengan tingkat kepadatan penduduk sebanyak 375,70 jiwa/km² pada tahun 2017, jumlah RT 14 dan dusun 5.

Desa Purnakarya

Purnakarya adalah nama sebuah desa yang berada di wilayah Kecamatan Tanralili, Kabupaten Maros, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Desa ini berstatus sebagai desa definitif dan tergolong pula sebagai desa mandiri di Kabupaten Maros. Desa ini memiliki luas wilayah 5,34 km² dan jumlah penduduk sebanyak 1.921 jiwa dengan tingkat kepadatan penduduk sebanyak 359,74 jiwa/km² pada tahun 2017, jumlah RT 12 dan dusun 4.

Desa Sudirman

Sudirman adalah nama sebuah desa yang berada di wilayah Kecamatan Tanralili, Kabupaten Maros, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Desa ini berstatus sebagai desa definitif dan tergolong pula sebagai desa mandiri di Kabupaten Maros. Desa ini memiliki luas wilayah 4,36 km² dan jumlah penduduk sebanyak 4.498 jiwa dengan tingkat kepadatan penduduk sebanyak 1.031,65 jiwa/km² pada tahun 2017, jumlah RT 8 dan dusun 3.

Desa Toddopulia

Toddopulia adalah nama sebuah desa yang berada di wilayah Kecamatan Tanralili, Kabupaten Maros, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. dan tergolong pula sebagai desa mandiri di Kabupaten Maros. Desa ini memiliki luas wilayah 32,12 km² dan jumlah penduduk sebanyak 2.722 jiwa dengan tingkat kepadatan penduduk sebanyak 84,74 jiwa/km² pada tahun 2017. jumlah rt 9 dan dusun 4 Pusat pemerintahan Desa Toddopulia berkedudukan di Dusun Kassi-Kassi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya organisasi kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sekecamatan Tanralili Kabupaten Maros. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas, maka kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor pada Kantor Desa Sekecamatan Tanralili Kabupaten Maros. yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
- b. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor pada Kantor Desa Sekecamatan Tanralili Kabupaten Maros.. Artinya semakin baik Self Efficacy yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor pada Kantor Desa Sekecamatan Tanralili Kabupaten Maros.. Hal ini menunjukkan tinggi atau rendah tingkat lingkungan kerja tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai.

REFERENSI

- Fanny Kesia Tondok¹, Jurnal Ilmiah Vol. 12 No. 2 Tahun 2023. Syamsu Alam², Andi Nur Baumassepe³ efek lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pt. japfa comfeed makassar.
- Dwi ningrum, Tesis 2020 pengaruh intellectual capital, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan pada pt. Japfa comfeed indonesia, tbk cabang makassar
- Abdullah, M. W., & Rafid, R. Z. (2017). Pemoderasi Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kualitas Laporan Keuangan Daerah Kabupaten Bone. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, 3(2)
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Ady, A., Indayani, B., & Lopa, Z. L. A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan pada Museum Mandar Majene. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, 4(2), 99-105
- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).



Lampiran

CONTOH KUISIONER

Identitas Responden

Nama Responden (bebas di isi atau tidak) :

Usia : Tahun

Jenis Kelamin : () Pria () Wanita

: a. () SMA/SMK d. () D1 : b. () D2 e. () S1 : c. () D2 f. () S3

Lama Bekerja : a. () ≤ 10 Tahun b. () > 10 - ≤ 25 Tahun c. ()

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Indikator kuisisioner budaya organisasi

NO	INDIKATOR VARIABEL	S	S	R	T	S
		S	S	R	T	S
1	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan inovasi kreatifitas dari.					
2	Apabila diberikan tugas saya apakah diperperhatian					
3	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan berorientasi pada hasil					

2. Indikator kuisisioner Kompetensi

NO	INDIKATOR VARIABEL	S	S	R	T	S
		S	S	R	T	S
1	Saat diberikan tugas yang sulit apakah memebetuk katekter saya.					
2	Tugas yang diberikan akan saya selesaikan tepat waktu					
3	Tugas yang diberikan apakah sesuai dengan disilin ilmu.					
4	Tugas yang diberikan akan saya selesaikan tepat waktu dengan kreatifitas.					

3. Indikator kuisisioner lingkungan kerja

NO	INDIKATOR VARIABEL	S	S	R	T	S
		S	S	R	T	S

1	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai					
2	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai					
3	Tidak ada kebisingan di tempat kerja					
4	Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja					

4. Indikator kuisioner kinerja

NO	INDIKATOR VARIABEL	S	S	R	T	S
		S	S	R	T	S
1	Memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada.					
2	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan.					
3	Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik.					
4	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain.					