

PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA KERJA, DAN PEMBERIAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SULAWESI TENGGARA (*The Effect of Employee Competence, Work Culture, and Remuneration on Employee Performance at The Regional Office of The Ministry of Law and Human Rights in Southeast Sulawesi*)

Suarni

suarni.raispatanra@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Buyung Sarita

buyungsarita_buyung@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Patwayati

patwayatiridwan@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal	Abstract
<p>Sejarah Artikel:</p> <p>Diterima 28-01-2021</p> <p>Disetujui 02-02-2021</p> <p>Dipublikasikan 02-02-2021</p> <hr/> <p>Keywords: <i>competence, work culture, remuneration, employee performance</i></p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: H10, H11</p>	<p><i>The purpose of this study was to examine and analyze the effect of employee competence, work culture, and remuneration on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights, Southeast Sulawesi. This research approach is a survey with explanatory research design. The data was collected using an instrument in the form of a questionnaire. The population of this research is all employees who have become Civil Servants (PNS) of the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights in Southeast Sulawesi. The sample size was determined using the Taro Yamane formula, so that a sample of 100 respondents was obtained. The analytical tool used is the Multivariate Regression Analysis with the SPSS program package.</i></p> <p><i>The results showed that competence, work culture and remuneration simultaneously and rationally had a positive and significant effect on improving employee performance at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights in Southeast Sulawesi. Contribution of the influence of competence, work culture and remuneration is shown by the value (R^2) of 79.2% and the remaining 20.8% is influenced by other variables outside the research model. This means that the ability of competence, work culture and remuneration have a very big influence on employee performance.</i></p>

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintah, dengan kesiapan, jumlah, pendidikan dan profesionalismenya, (Joseph, 2008). Pendidikan merupakan faktor pendukung utama dalam pelaksanaan pemerintahan yang berkualitas dan profesionalisme merupakan bentuk komitmen kepada organisasi sebagai wujud peningkatan kualitas SDM. SDM merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan implementasi otonomi daerah. Dalam wacana tentang desentralisasi pun SDM atau personalia merupakan faktor yang harus tersedia dan melekat dalam pelaksanaan kewenangan pemerintahan. Pengukuran kinerja pegawai pada penelitian ini dioperasionalkan melalui SKP (Sasaran Kerja Pegawai) berdasarkan PP No. 46 tahun 2011 yang dijabarkan ke Perka BKN No.1 Tahun 2013 bahwa Penilaian kinerja PNS secara sistemik menggabungkan antara SKP dan Penilaian Perilaku Kerja. Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Tenggara adalah salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas membantu Presiden dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintahan di Bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia. Dengan tugas yang sedemikian strategis, tentu perlu didukung dengan sumber daya manusia yang handal. Oleh karena itu diperlukan adanya peningkatan kerja para pegawainya. Banyak hal yang menjadi perhatian guna mendorong kinerja pegawai dalam suatu organisasi, diantaranya kompetensi pegawai, budaya kerja dan remunerasi.

Menurut Moeheriono (2012:6) kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kerjanya. Batasan ini secara implisit mengartikan bahwa ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Belum optimalnya kompetensi yang dimiliki pegawai Kantor Wilayah terlihat dari beberapa pegawai ditingkat Jabatan Fungsional Umum (JFU) dan Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) yang masih kurang menguasai substansi pekerjaannya namun mampu diselesaikan oleh beberapa pegawai tertentu sehingga menunjukkan pekerjaan tersebut hanya bisa diselesaikan oleh pegawai yang memiliki kompetensi dalam hal pengetahuan dan keahlian saja. Ini menunjukkan ketimpangan dalam suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2010:188) dalam mencapai kinerja pegawai yang tinggi, maka perlu di perhatikan budaya kerja organisasi. Hal ini dilakukan karena budaya kerja organisasi yang tercermin dari bagaimana pegawai melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Menurut Sule dan Saefullah (2005) budaya kerja merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan tempat organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Maka dari itu budaya kerja yang baik adalah jika adanya kesesuaian antara nilai dan norma pribadi masing-masing pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Budaya kerja adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi (Robbins dan Coulter, 2013:63).

Hasil observasi awal terhadap Pegawai, mengakui bahwa budaya kerja organisasi yang dianut oleh Kementerian Hukum dan HAM adalah semangat “Kami PASTI”. Semangat kami PASTI adalah akronim dari Kami Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, dan Inovatif. Dari perspektif budaya kerja di lingkungan Kantor Wilayah masih terdapat beberapa pegawai yang kurang memegang teguh amanah serta tidak konsisten dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dalam kesehariannya. Hal ini dapat dibuktikan dari data Tahun 2019 dengan tingkat ketidakhadiran pegawai sebanyak 14.39% dari akumulasi hari kerja selama setahun.

Faktor lain yang berpengaruh pada kinerja pegawai adalah pemberian remunerasi. Remunerasi sendiri memiliki arti sebagai setiap bentuk imbalan (*reward*) yang diterima pegawai sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi diberikan tidak secara proposional (Ivancevich, 2008:286-287). Remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja. Remunerasi merupakan setiap bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam organisasi termasuk diantaranya hadiah, penghargaan, atau promosi jabatan. Juairiah dan Malwa (2016) berpendapat bahwa kinerja sendiri tidak dapat tercapai secara optimal apabila remunerasi tidak diberikan secara proporsional.

Remunerasi dalam lingkungan Kementerian Hukum dan HAM dikatakan sebagai Tunjangan Kinerja merupakan tunjangan yang diberikan kepada Pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan yang pelaksanaannya sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 130 Tahun 2017 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang kemudian menetapkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 33 Tahun 2017 Tentang Tata cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Menteri dan Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Pemberian remunerasi atau tunjangan kinerja bisa meningkat atau bahkan menurun sesuai capaian kinerja yang dihasilkan. Dengan diberikannya remunerasi atau tunjangan kinerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Namun dalam kenyataannya masih terdapat keluhan dari beberapa pimpinan terhadap kinerja bawahannya walaupun telah diberikan besaran tunjangan kinerja sesuai dengan kelas jabatan masing-masing. Hal ini dapat dibuktikan dari data Tahun 2019 rata-rata jumlah faktor pengurang dari tunjangan kinerja adalah Rp. 179.924.700 atau sebesar 2,18% dari usulan Rp. 8.268.881.250. Hal ini bisa disebabkan karena pegawai tersebut belum merasa puas atas tunjangan kinerja yang diterima serta besarnya volume pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya. Padahal harapan diberikannya tunjangan kinerja ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai serta kepuasan atas capaian kerja yang dilakukannya. Komponen penentu besaran Tunjangan Kinerja terdiri atas (1) penilaian Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai, (2) target kinerja yang dihitung menurut kategori dan nilai capaian SKP, dan (3) kehadiran menurut hari dan Jam Kerja di lingkungan Kementerian serta cuti yang akan dilaksanakan oleh pegawai. Berdasarkan konsep diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan sebuah penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Kerja dan Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Tenggara.

II. TINJAUAN LITERATUR

Kompetensi Pegawai

Spencer dan Signe (1993:9) kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual.

Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dapat memberikan dampak pada kinerja organisasi sebagai perwujudan prestasi pegawai. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi pegawai dalam bidang tugasnya semakin tinggi tingkat kinerja organisasi. Dapat disimpulkan, bahwa semakin pegawai memiliki kompetensi maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi atau prestasi kerja pegawai. Korossy (1997:53) mengidentifikasi, bahwa kompetensi kinerja dalam pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja terdiri dari keahlian (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan kemampuan (*ability*). Kompetensi pegawai dapat berkembang atau meningkat melalui pengalaman, belajar sendiri, pendidikan formal maupun informal. Dolores dan Roe (2007:245) menyatakan kompetensi dapat dikonseptualisasikan dalam fungsi kognitif, perilaku, dan emosional yang terdiri dari interaksi efektif dengan lingkungannya. Konsisten dengan pendapat Robert Roe (2007:267) kompetensi dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk secara memadai melakukan tugas atau peran, kompetensi terintegrasi keterampilan pengetahuan, ketangguhan dan sikap pribadi. Untuk mengukur kompetensi pegawai, penelitian ini menggunakan teori dari Hutapea dan Thoha (2014: 28) yaitu : 1) pengetahuan, 2) keterampilan, dan 3) sikap.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Hal itu yang dikemukakan oleh Moeljono dalam Yusran assagaf (2012) mengemukakan bahwa Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat dipraktikkan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan.

Budaya kerja menurut Mangkunegara dalam Yusran assagaf (2012) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Adapun dimensi dan indikator dalam budaya kerja menurut Robbins dalam Ichsan Nugraha (2016) terdiri dari inovasi dan mengambil resiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, Orientasi manusia, Orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas.

Remunerasi

Remunerasi merupakan setiap bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai akibat dari kinerja – kinerja tugas dalam organisasi termasuk diantaranya hadiah, penghargaan, atau promosi jabatan. Juairiah dan Malwa (2016) berpendapat bahwa kinerja sendiri tidak dapat tercapai secara optimal apabila remunerasi tidak diberikan secara proporsional. Secara harfiah remunerasi diartikan sebagai payment atau penggajian, bisa juga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin. Dalam konteks perusahaan, remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Pora, 2011:3). Berdasarkan beberapa definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa remunerasi sebagai total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Bentuk remunerasi biasanya diasosiasikan dengan penghargaan dalam bentuk uang (monetary rewards), atau dapat diartikan juga sebagai gaji yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan Indikator remunerasi menurut Pora (2011:12) terdiri dari gaji, insentif, *benefit*, bonus dan komisi, dan tunjangan.

Kinerja Pegawai

Abdullah, (2014:146) bahwa kinerja adalah kemampuan pegawai menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu dan rencana atau sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Robbins & Judge (2015:127) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Konsisten dengan pendapat Dessler (2015:13) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan. Kinerja pegawai adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari pegawai tersebut dibandingkan dengan pegawai lainnya. Sedarmayanti (2016:76) menyatakan Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

Penilaian Kinerja khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia awalnya merujuk pada PP No. 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Kehadiran PP No. 46 tahun 2011 tentang Penilaian kinerja PNS dengan kewajiban penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Dengan demikian pengukuran kinerja pegawai pada penelitian ini merujuk pada SKP berdasarkan PP No. 46 tahun 2011 yang dijabarkan ke Perka BKN (Badan Kepegawaian No. 1 Tahun 2013) bahwa Penilaian Prestasi Kerja PNS secara sistemik menggabungkan antara SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan Penilaian Perilaku Kerja. Penilaian kinerja pegawai terdiri dari dua unsur yaitu penilaian unsur SKP sebesar 60% dan perilaku kerja sebesar 40%. Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sesuai PP 46 Tahun 2011 meliputi indikator: (1) kuantitas, (2) kualitas, dan (3) waktu. Sementara penilaian perilaku kerja meliputi indikator: (1) aspek orientasi pelayanan, (2) integritas, (3) komitmen, (4) disiplin kerja dan (5) kerjasama.

Hubungan Antara variable kompetensi, budaya kerja, remunerasi, dan kinerja pegawai

Kompetensi menurut Wibowo (2014:324) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam lingkungan instansi pemerintah, tugas dan pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai adalah bersifat rutin sehingga merupakan syarat mutlak bagi

pegawai harus memiliki keterampilan dan pengetahuan mengenai tugas pekerjaan dan jabatan yang diberikan, oleh karena itu pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tugas pekerjaan dan jabatan yang diberikan akan mendukung dalam pelaksanaan pekerjaannya serta meningkatnya kinerja pegawai. Menurut Spencer dalam Moehariono (2012:10) mengatakan hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan akurat, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man and the right job*). Dengan demikian pegawai memiliki tingkat kompetensi yang tinggi berhubungan erat terhadap peningkatan kinerja pegawainya.

Kompetensi menurut Wibowo (2014:324) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam lingkungan instansi pemerintah, tugas dan pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai adalah bersifat rutin sehingga merupakan syarat mutlak bagi pegawai harus memiliki keterampilan dan pengetahuan mengenai tugas pekerjaan dan jabatan yang diberikan, oleh karena itu pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tugas pekerjaan dan jabatan yang diberikan akan mendukung dalam pelaksanaan pekerjaannya serta meningkatnya kinerja pegawai. Menurut Spencer dalam Moehariono (2012:10) mengatakan hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan akurat, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man and the right job*). Dengan demikian pegawai memiliki tingkat kompetensi yang tinggi berhubungan erat terhadap peningkatan kinerja pegawainya.

Remunerasi sebagai total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah diberikan kepada organisasi. Bentuk remunerasi biasanya diasosiasikan dengan penghargaan dalam bentuk uang (monetary rewards), atau dapat diartikan juga sebagai gaji yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Suprianto dkk (2019), mengemukakan bahwa remunerasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Remunerasi memiliki pengaruh signifikan pada tingkat kesejahteraan pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai yang sejahtera maka akan dapat menjalankan perannya dengan sebaik-baiknya. Remunerasi dapat digunakan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sistem penggajian merupakan bagian dari sistem remunerasi dan merupakan salah satu implementasi atau penerapan hasil dari manajemen kinerja. Remunerasi sendiri memiliki arti sebagai setiap bentuk imbalan (reward) yang diterima pegawai sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi diberikan tidak secara proposional (Ivancevich, 2008:286-287).

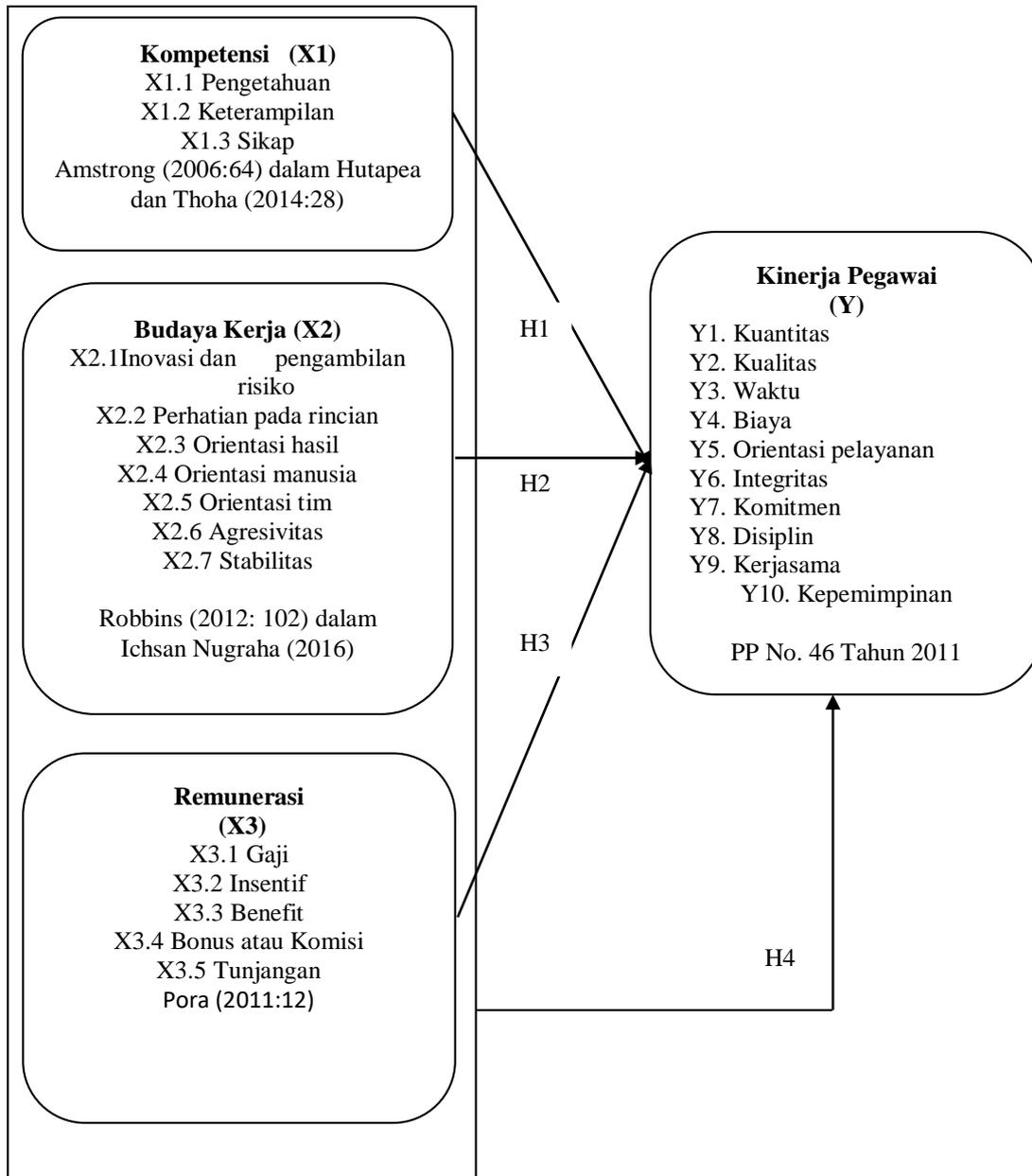
Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam lingkungan instansi pemerintah, tugas dan pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai adalah bersifat rutin sehingga merupakan syarat mutlak bagi pegawai harus memiliki keterampilan dan pengetahuan mengenai tugas pekerjaan dan jabatan yang diberikan, oleh karena itu pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tugas pekerjaan dan jabatan yang diberikan akan mendukung dalam pelaksanaan pekerjaannya serta meningkatnya kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Suprianto dkk (2019), Nasir dkk (2019) dan Fakhrol Rozi Yamali (2018) dan Afiah Mukhtar dkk (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya kerja mencakup nilai-nilai yang dipegang bersama, keyakinan, dan sikap perilaku bersama (Winarno, 2014:25). Pemahaman pegawai akan budaya kerja dan nilai-nilai organisasi terbentuk menjadi suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut tercermin dari perilaku keseharian pegawai dalam bekerja berupa kinerja individual. Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri. Pembentukan budaya kerja itu terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang

menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi. Hasil penelitian oleh Suprianto dkk (2019), Hera Meilinda dkk (2019), Silvia dkk (2017) Novayanti Prameta Sambali (2016), Afiah Mukhtar dkk (2018) menyimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

H2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian
Sumber: Kajian Teoritis dan Kajian Empiris

Menurut Suprianto dkk (2019), mengemukakan bahwa remunerasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Remunerasi memiliki pengaruh signifikan pada tingkat kesejahteraan pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai yang sejahtera maka akan dapat menjalankan perannya dengan sebaik-baiknya. Remunerasi dapat digunakan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Remunerasi sendiri memiliki arti sebagai setiap bentuk imbalan (reward) yang diterima pegawai sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi diberikan tidak secara proposional (Ivancevich, 2001:286-287).

Menurut Hera Meilinda, Apri Budianto, Mukhtar Abdul Kader (2019) dan remunerasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H3. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu pegawai yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan, keahlian/keterampilan yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama yang dapat berkinerja unggul di tempat kerja sesuai dengan standar kerja di lingkungan kerjanya. Budaya kerja merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut sebuah organisasi untuk menjadikan pedoman organisasi demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh organisasi. Budaya kerja menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi yang berdampak pada kinerja jangka panjang organisasi (Wibowo, 2014:383). Jadi semakin kuat budaya kerja dalam organisasi, maka cenderung dapat meningkatkan kinerja. Remunerasi sebagai total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah diberikan kepada organisasi. Bentuk remunerasi biasanya diasosiasikan dengan penghargaan dalam bentuk atau dapat diartikan juga sebagai gaji yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kerjanya untuk mewujudkan tujuan organisasi

Suprianto, Salim Basalamah dan Zaenal Arifin (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Remunerasi, Budaya Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel remunerasi, budaya kerja dan kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai KPP Pratama Makassar Utara. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H4. Kompetensi, budaya kerja dan remunerasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong sebagai penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya. Penelitian ini diteliti hubungan antara kompetensi pegawai, budaya kerja dan remunerasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Tenggara.

Jenis data yang akan diteliti adalah data sekunder, berupa catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) serta diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian dengan menggunakan kuisioner, dan disebarkan kepada responden yang berjumlah 100 (seratus) orang pegawai yang tersebar di Kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Tenggara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat Bantu SPSS yang terdiri dari Hasil Analisis Regresi linear berganda dan Uji Hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

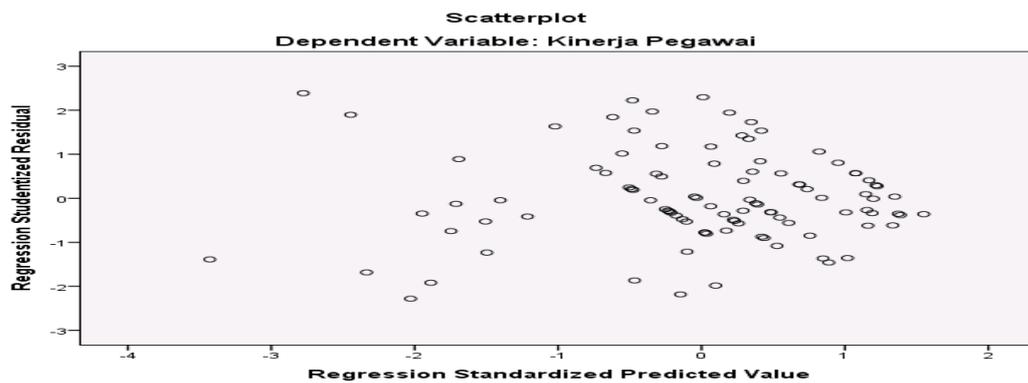
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Cut of Point	
	Tolerance	VIF		
1	Kompetensi	.623	1.605	≤ 5 (Imam Ghozali. 2010)
	Budaya kerja	.698	1.002	
	Remunerasi	.623	1.604	

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel diatas menunjukkan nilai VIF dan tolerance semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh ketiga variabel tersebut yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas dan tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar menunjukkan titik yang menyebar tidak membentuk pola-pola tertentu dan tersebar baik diatas angka 0 pada sumbu Regression Studentized Residual (y).



Hasil pengujian ini memperlihatkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai berdasarkan variabel independen.

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linaer Berganda

Model	Coefficients ^a			Sig.
	Standardized Coefficients	t		
	Beta			
1	Kompetensi	.120	2.343	.044
	Budaya kerja	.111	2.233	.046
	Remunerasi	.811	13.754	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,120X_1 + 0,111X_2 + 0,811X_3$$

1. Koefisien regresi X_1 untuk variabel kompetensi bernilai positif 0,120 artinya bahwa pengaruh variabel kompetensi searah dengan peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Tenggara. Dimana hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa semakin baik kompetensi dapat memberikan kontribusi positif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Koefisien regresi X_2 untuk variabel budaya kerja bernilai positif 0,111 artinya pengaruh variabel budaya kerja searah dengan peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Tenggara. Dimana hal ini menunjukkan budaya kerja sebagai lingkungan internal yang terdapat dalam organisasi mampu mengarahkan dan menggerakkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas yang diembanya maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi X_3 untuk variabel remunerasi bernilai positif 0,811 artinya pengaruh variabel remunerasi searah dengan peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa dengan pemberian remunerasi yang tinggi dapat memberikan kontribusi positif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja.

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (kompetensi, budaya kerja dan remunerasi). Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel kompetensi, budaya kerja dan remunerasi dalam menerangkan variabel kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.890 ^a	.792	.786	.29802	1.255

a. Predictors: (Constant), Remunerasi, Budaya Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 3. Model Summary tersebut diperoleh nilai (R^2) sebesar 0,792 yang artinya bahwa kemampuan variabel independen yaitu variabel kompetensi, budaya kerja dan remunerasi dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Tenggara adalah sebesar 79.2% dan sisanya sebesar 20.8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.

Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.890 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel bebas (kompetensi, budaya kerja dan remunerasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 89%. Hubungan ini secara statistik tergolong sangat kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011) bahwa hubungan yang tergolong kuat adalah antara 0,60 sampai 0,80. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang “sangat fit” atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh kompetensi, budaya kerja dan remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Tenggara.

Uji serempak/uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat positif dan signifikansi dari seluruh variabel independen kompetensi, budaya kerja dan remunerasi terhadap variabel dependen kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Tenggara. Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4. Anova.

Tabel 4. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	32.495	3	10.832	121.955	.000 ^b
Residual	8.526	96	.089		
Total	41.021	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Remunerasi, Budaya Kerja, Kompetensi

Pada Tabel 4. Anova diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 121.955 sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat pembilang 3 dan derajat penyebut 96 diperoleh F_{tabel} sebesar 2.70 maka dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel independen yakni variabel kompetensi, budaya kerja dan remunerasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai. Hal tersebut berarti jika kompetensi, budaya kerja dan remunerasi secara bersama-sama mengalami kenaikan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Tenggara.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (kompetensi, budaya kerja dan remunerasi) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja Pegawai). Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 6 diatas.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2 diatas maka diperoleh hasil uji parsial sebagai berikut:

1. Nilai koefisien standardized coefficients regresi untuk variabel kompetensi bertanda positif sebesar 0,120 dan Nilai t_{hitung} sebesar 2.343 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,660, atau nilai sig t untuk variabel kompetensi 0,044 lebih kecil dari alpha (0,05). Dengan demikian, secara parsial dikatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Tenggara. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya kompetensi. Jika kompetensi baik, maka kinerja pegawai akan semakin baik. Pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaan dan jabatan yang diberikan akan mendukung dalam pelaksanaan pekerjaannya serta meningkatnya kinerja pegawai.
2. Nilai koefisien standardized regresi weight untuk variabel budaya kerja bertanda positif sebesar 0,111 dan Nilai t_{hitung} sebesar 2.233 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,660 atau nilai sig t untuk variabel budaya kerja 0,046 lebih kecil dari alpha (0,05). Dengan demikian, secara parsial dikatakan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Tenggara., dimana memberi arti bahwa dengan adanya budaya yang baik dalam lingkungan organisasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien standardized regresi weight untuk variabel remunerasi bertanda positif sebesar 0,811 dan Nilai t_{hitung} sebesar 13.754 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,660 atau nilai sig t untuk variabel remunerasi 0,000 lebih kecil dari alpha (0,05). Dengan demikian, secara parsial dikatakan bahwa variabel remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Tenggara. Dimana memberi arti bahwa dengan adanya pemberian remunerasi yang tinggi kepada setiap pegawai, maka akan memberikan dampak pada perbaikan peningkatan kinerja itu sendiri. Artinya semakin tinggi tingkat remunerasi pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai

IV. KETERBATASAN PENELITIAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Peneliti menyadari dalam pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang dapat dijadikan pertimbangan oleh peneliti berikutnya adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada instansi lain, hanya pada lingkup Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Tenggara.
2. Data penelitian ini menggunakan presepsi pegawai melalui penilaian diri sendiri. Pada saat penelitian ini dilakukan baru saja terjadi rotasi/mutasi beberapa pegawai di lingkungan Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Tenggara sehingga hal ini mempengaruhi jawaban yang diberikan responden.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan temuan penelitian, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Tenggara. Hal ini ditunjukkan pada sikap yang baik dalam bekerja adanya kepercayaan atas kemampuan diri dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, mampu mengendalikan emosi ketika ada permasalahan pada pelaksanaan tugas, serta memiliki kemampuan integritas dalam bekerja. Pengetahuan pegawai dalam hal berfikir secara konseptual dalam menganalisis cakupan tugas yang diamanahkan sudah dinilai baik, hal ini disebabkan karena adanya mutasi pegawai sehingga masih perlu ditingkatkan lagi. Semakin baik kompetensi, maka kinerja pegawai akan semakin baik. Pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaan dan jabatan yang diberikan akan mendukung dalam pelaksanaan pekerjaannya serta meningkatnya kinerja pegawai.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa budaya kerja searah dengan peningkatan kinerja dan mampu memainkan perannya dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi budaya kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai.
3. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Tenggara. Artinya semakin tinggi tingkat remunerasi yang diterima pegawai maka akan semakin meningkat atau tinggi kinerja pegawai. Remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja.
4. Kompetensi, budaya kerja dan remunerasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Tenggara. Artinya perubahan peningkatan kompetensi, budaya kerja dan remunerasi memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang dicerminkan melalui aspek SKP dan perilaku pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pres-sindo.
- Agustina Hanafi (2016). The Influence Of Competence And Teamwork On Employee's Performance Of Agriculture, Crops And Horticulture Service, South Sumatera Province
- Afiah Mukhtar, Basri Modding, Baharuddin Latief, Hamzah Hafied (2018). *The Influence of Competence, Organizational Culture and Work Stress on Job Satisfaction and Performance of Sharia Bank Employees in Makassar.*
- Amstrong, Michael. (2006). Handbook of Management and Leadership: A Guide to Managing Results. London: Kogan Page
- Andrew J. Elliot, Carol S.Dweck, (2005), *Hand Book of Competence and Motivation*, Congress Cataloge, Library of New York.
- Amstrong, Michael. (2009). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines.* Kogan Page, London.
- Amstrong, Michael. (2009). Handbook of Management and Leadership: A Guide to Managing Results. London: Kogan Page.
- Assagaf, Yusran. 2012. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar. Skripsi. Jurusan Ekonomi dan Bisnis Fakultas Manajemen Universitas Hasanuddin
- Bennet Silalahi, (2004). Corporate Culture and Performance. Copyright Yayasan Pendidikan Al Hambra. Jakarta

- Burn R.B (1993). Konsep diri : Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku. (Alih Bahasa: Eddy). Jakarta : Arcan.
- Djoko Setyo Widodo (2017). *The Effect Of Compensation, Leadership and Work Culture Through Work Motivation On Employee Performance*.
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management*. Fourteenth Edition. London: Pearson Education.
- Debrah L. Nelson dan James Campell Quick, (2014), *Principles of Organization Behavior*. South- Western: Thomson.
- Dolores Pushkar dan Roe, (2007). *Improving Competence Across the Lifespan*, Kluwer Academic Publishers, New York
- Fariz Ichsan Nugraha, (2016). Nilai-Nilai Budaya bangsa Indonesia. Penakluk Waktu.
- Fakhrul Rozi Yamali (2018). *Effect of Compensation, Competencies and Organizational Culture on Organizational Commitment its Implications on Experts Performance of Construction Services Company in Jambi Province*
- Fernando, Agripa Tarigan. (2011). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu)
- Flippo Edwin B. (2002). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hera Meilinda, Apri Budianto , Mukhtar Abdul Kader (2019). Pengaruh Remunerasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar).
- Henseler, J. and R. Sinkovics, (2016). "The Use of Partial Last Squares Path Modeling in International Marketing," *Adv. Int. Mark.*, vol. xx, pp. 277–319.
- Hutapea, Parulian and Nuriana Thoha. (2014). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Iswanto. (2007). *Pola Hidup Sehat Dalam Keluarga*. Jakarta: Sunda Kelapa Pustaka.
- Ivancevich, John M. (2014). *Human Resource Management*, Eleventh Edition. New York: McGraw-Hill.
- Ivancevich, John M. (2010). *Human Resource Management*, Eleventh Edition. New York: McGraw-Hill
- Ivancevich, John, M, (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1 dan 2 Jakarta : Erlangga
- Jackson, et al. (2011). *Managing Human Resources*. Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Juairiah dan Malwa. (2016). *Hubungan Antara Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang*. *Jurnal Psikologi Islami*. Volume 2 Nomor 2. ISSN:2502-728X. Diakses tanggal 12-12-2018
- Joseph P. 2008. *Pendekatan Manajerial Global*. Buku 2. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta
- Korossy, K. (1997). Extending the Theory of Knowledge Spaces: A Competence Performance Approach. *Zeltschrift Fur Psychologie*. Vol. 205, pp: 53-82
- Ley, T & Albert, D. (2003). Identifying Employee Competencies in Dynamic Work Domains: Methodological Considerations and A Case Study. *Journal of Universal Computer Science*. Vol. 9, No. 12, pp: 1500-1518
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan keempat. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Malthis, Robert L. and Jackson, John H. (2011). *Human Resouce Management*. 9th Edition. Alih Bahasa Jimmy Sadeli Cs. PT Salemba Emban Patria. Jakarta
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nasir, Burhanuddin Tola, Wibowo (2019). *The Effect of Competence and Compensation on the Performances of Agricultural Extension Employee in Banten Province of Indonesia in Digital Era 4.0*.
- Nawawi, Hadari (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Novayanti Prameta Sambali (2016). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun (2011) Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Dijabarkan dalam Perka BKN (Badan Kepegawaian No. 1 Tahun 2013) <http://www.bkn.go.id>. Akses Maret 2018.

- Permenkumham Nomor 33 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Menteri dan Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- Pora, de Antonio. (2011). Remunerasi - Kompensasi & Benefit. Jakarta: Rana Pustaka
- Pranawati, Eddy Soegiarto, Suyatin (2017). *The Work Culture Influence On The Employee Performance In East Kutai Regency Secretariat*
- Rivai, Veithzal and Sagala, Eva J. (2014). Manajemen Sumber Daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2015). Organizational Behavior 16th edition. England: Pearson
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. (2013). Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta:Erlangga
- Sedarmayanti, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. Bandung: Revika Aditama.
- Sekaran, Uma (2006) Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat
- Silvia, I Wayan Bagia, Wayan Cipta (2017) Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. (1993). *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Simamora, Henry (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN.Yogyakarta.
- Soelaiman, (2007). *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Soemanto, Wasty. (1987). Psikologi Pendidikan, Jakarta: Bina Aksara
- Stoner, James A.F. (2013). Manajemen. Jilid I. Edisi Kesembilan. Salemba Empat, Jakarta
- Suprianto, Salim Basalamah dan Zaenal Arifin (2019). Pengaruh Remunerasi, Budaya Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara
- Sutrisno. Edy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Sule dan Saefullah, (2005). Pengantar Manajemen, Jakarta. Prenada Media Jakarta
- Soedjono, 2015. Perencanaan pembangunan di Indonesia : konsep, model, kebijaksanaan, instrumen serta strategi, Airlangga University Press, Surabaya
- Soerjono Soekanto. (1981). Pengantar penelitian Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Subana, Sudrajat, 2005, Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah, Bandung: Pustaka Setia
- Sutrisno Edy, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi 4. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Winarno, Budi. (2014). Teori dan Proses Kebijakan Publik. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Yunita Sari Mustikaningsih dan Rini Handayani. (2014). Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen Vol. 29 No. 1
- Keputusan Menpan no 25/Kep /M.Pan /4 / 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara.