

PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA KERJA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN

Andi Muhammad Nizar Ahsan¹, Mujahid², Rosnaini Daga³

¹ Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar

**Correspondent Email:* rosnaini.daga@unifa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, pengaruh budaya kerja terhadap kinerja ASN di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dan pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan serta pengaruh kompetensi, budaya kerja dan tambahan penghasilan pegawai secara simultan terhadap kinerja ASN di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian dilaksanakan di kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan Jl. Andi Pangerang Pettarani No. 59 Makassar, dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 Orang. Analisis data menggunakan analisis deksriptif kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen Kompetensi (X_1), Budaya Kerja (X_2), Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) memiliki arah pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y). Dimana persamaan adalah $Y = 2,144 + 0,607 X_1 + 0,311 X_2 + 0,69 X_3$. Hasil Uji Statistik, variabel Kompetensi (X_1) adalah 5,376, variabel Budaya Kerja (X_2) adalah 3,081, variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) adalah 1,187 nilai Ttabel adalah 1,661. Tingkat signifikansi $< 0,05$, sedangkan variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) tingkat signifikan $> 0,05$, maka dapat diketahui bahwa Kompetensi (X_1), Budaya Kerja (X_2), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y), tetapi Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) secara parsial berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y). Secara Simultan, signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai Fhitung adalah 41,392. Dengan demikian Fhitung $> F_{tabel}$ ($41,392 > 2,70$), artinya Kompetensi (X_1), Budaya Kerja (X_2), Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci : Kompetensi, Budaya Kerja, Tambahan Penghasilan Pegawai, Kinerja dan Aparatur Sipil Negara.

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of competence on civil servant performance at the Social Service of South Sulawesi Province, the influence of work

culture on civil servant performance at the Social Service of South Sulawesi Province, the influence of employee supplementary income on civil servant performance at the Social Service of South Sulawesi Province, and the simultaneous influence of competence, work culture, and employee supplementary income on civil servant performance at the Social Service of South Sulawesi Province.

This research was conducted at the Social Service of South Sulawesi Province office, located at Jl. Andi Pangerang Pettarani No. 59, Makassar. The sample size was 100 people. Data were analyzed using quantitative descriptive analysis with multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that the three independent variables of Competence (X1), Work Culture (X2), Additional Employee Income (X3) have a positive influence on the dependent variable of State Civil Apparatus Performance (Y). Where the equation is $Y = 2.144 + 0.607 X1 + 0.311 X2 + 0.69 X3$. Statistical Test Results, the Competence variable (X1) is 5.376, the Work Culture variable (X2) is 3.081, the Additional Employee Income variable (X3) is 1.187, the Ttable value is 1.661. The significance level is <0.05 . Meanwhile, the Additional Employee Income variable (X3) has a significant level of >0.05 , then it can be seen that Competence (X1), Work Culture (X2), partially have a positive and significant influence on the Performance of State Civil Apparatus (Y), but Additional Employee Income (X3) partially has a positive but not significant influence on the Performance of State Civil Apparatus (Y). Simultaneously, the significance is $0.000 < 0.05$ with the F count value of 41.392. Thus, $F \text{ count} > F \text{ table}$ ($41.392 > 2.70$), meaning that Competence (X1), Work Culture (X2), Additional Employee Income (X3) have a significant simultaneous effect on the Performance of State Civil Apparatus (Y) at the Social Service of South Sulawesi Province.

Keyword : Competence, Work Culture, Employee Supplements, Performance and Civil Servant.

1. Pendahuluan

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang saling berinteraksi dalam organisasi pemerintahan, di antaranya kompetensi, budaya kerja, dan tambahan penghasilan pegawai. Di era kompetitif saat ini, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya agar dapat bertahan dan berkembang. Kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada produktivitas organisasi, tetapi juga pada kepuasan pelanggan, reputasi, dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Namun, banyak organisasi masih menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan atau anggota timnya, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Macciano dan Mujahid (2024) menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja, keterampilan teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara itu kompensasi juga berpengaruh positif, yang berarti tingkat pendidikan,

keterampilan teknis dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adha, H., Daga, R., & Samad, A. (2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor Budaya Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar serta Faktor Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada ASN di Lingkup Kota Makassar

Suprida, F., Hatta, M., & Daga, R. (2022). menemukan bahwa Partisipasi Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Namun, penelitian oleh Setiawan, dkk. (2024) menemukan bahwa TPP tidak berpengaruh langsung pada kinerja, namun berpengaruh signifikan melalui kepuasan kerja.

Kemampuan kerja yang memadai, karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting.

Sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Selain itu, budaya kerja yang ada di dalam organisasi dapat mendukung atau menghambat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan tambahan penghasilan seperti insentif dan tunjangan berfungsi sebagai pendorong untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Ketiga faktor ini sangat penting untuk dikelola dengan baik, mengingat dampaknya terhadap kualitas pelayanan sosial yang diberikan oleh ASN di instansi pemerintah.

Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan merasa beban kerja mereka tidak sebanding dengan tambahan penghasilan yang diterima. Hal ini berimplikasi pada menurunnya motivasi kerja dan kualitas pelayanan yang diberikan. Di sisi lain, budaya kerja yang berkembang di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan cenderung kurang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang efektif di antara pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi budaya kerja dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini juga akan menguji pengaruh simultan dari ketiga faktor tersebut terhadap kinerja ASN untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh ASN.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi

Selatan ?

2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan ?
3. Apakah tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan ?
4. Apakah kompetensi, budaya kerja dan tambahan penghasilan pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan ?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja ASN di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, budaya kerja dan tambahan penghasilan pegawai secara simultan terhadap kinerja ASN di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif dengan desain kausalitas. Desain penelitian kausalitas adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Desain ini bertujuan untuk mengukur pengaruh satu variabel (variabel independen atau penyebab) terhadap variabel lain (variabel dependen atau akibat).

Dalam penelitian kausalitas, peneliti berusaha membuktikan apakah ada pengaruh dari variabel sebab terhadap variabel akibat, sehingga dapat diklasifikasikan secara jelas. Data akan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 ASN di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, termasuk di beberapa Unit Pelaksana Teknis untuk mengukur persepsi pegawai terhadap kompetensi, budaya kerja, tambahan penghasilan, dan kinerja mereka.

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di Jl. Andi Pangerang Pettarani No. 59 Makassar.

A. Populasi dan Teknik Sampel

Bagian ini menguraikan populasi target penelitian, metode penentuan sampel, serta karakteristik sampel yang akan digunakan untuk mengumpulkan data.

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subyek yang diamati dalam suatu penelitian. (Sugiyono & Lestari, 2021) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Pemilihan instansi ini didasarkan pada ketersediaan data dan relevansi isu kinerja. Populasi ini relevan

karena ASN PNS di kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan secara langsung terkena dampak dan regulasi terkait kompetensi, budaya kerja, dan tambahan penghasilan pegawai, serta kinerja mereka yang menjadi fokus utama penelitian.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan per Juli 2025, jumlah keseluruhan ASN di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan adalah 280 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili populasi dalam penelitian. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* adalah salah satu teknik dalam probability sampling di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel penelitian. Ini berarti tidak ada bias dalam pemilihan, dan setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih.

3. Teknik Sampling

Data akan dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari pertanyaan mengenai kompetensi, budaya kerja, tambahan penghasilan pegawai dan kinerja Aparatur Sipil Negara Pegawai Negeri Sipil. Dengan mempertimbangkan tujuan penelitian, komposisi jabatan serta keterbatasan waktu pengumpulan data selama 1 bulan, penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini membagi populasi ke dalam strata jabatan (pejabat administrator, pengawas, fungsional dan pelaksana), selanjutnya penentuan jumlah sampel pada tiap strata dan penentuan responden secara acak. Pendekatan ini diharapkan memperoleh data yang relevan dengan fokus penelitian sekaligus menjaga keterwakilan seluruh kelompok jabatan.

Dalam penentuan ukuran sampel, untuk efisiensi waktu selama 1 bulan, ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat error 5%.

$$n = \frac{N}{n + 1 (e)^2} = \frac{280}{280 + 1 (0,5)^2} = 99.55 \text{ responden}$$

Jumlah sampel adalah 99,55 atau dibulatkan menjadi 100 responden, yang selanjutnya didistribusikan secara proporsional ke dalam strata pendidikan sesuai porsi jumlah ASN PNS pada masing-masing jabatan.

B. Analisis Data

1. Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y), untuk melihat hubungan antara variabel digunakan rumus regresi berganda, sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji sejauh mana pengaruh kompetensi, budaya kerja dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja ASN, maka digunakan :

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan dari pengaruh variable independent secara serempak terhadap variabel dependent. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dengan kriterianya:

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig. $> 0,05$ dimana variabel independent (X) secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y).
- 2) H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig. $< 0,05$ dimana variabel independent (X) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y).

b. Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variable independent secara parsial terhadap variabel dependent. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan nilai Thitung dengan Ttabel kriteria:

- 1) H_0 diterima jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau nilai sig. $> 0,05$ dimana variabel independent (X) secara individual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y).
- 2) H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau nilai sig. $< 0,05$ dimana variabel independent (X) secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut (Situmorang et al., 2022) yang digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai tersebut mendekati angka 1 (satu) maka variabel bebas tersebut makin mendekati

hubungan dengan variabel terikatnya atau dapat juga dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan :

- a. Tingkat kepercayaan 95%
- b. level of Test (kesalahan yang dapat ditoleransi
yaitu : $5\% (0.05) = 95\% + 5\% = 100\%$).

3. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1
Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	54	54,0
2.	Perempuan	46	46,0
Jumlah		100	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa persentase responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 54 orang (54,0%) dan perempuan berjumlah 46 orang (46,0%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2
Persentase Responden Berdasarkan Usia

NO.	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	20-30 Tahun	8	8,0
2.	31-40 Tahun	51	51,0
3.	41-50 Tahun	26	26,0
4.	51-60 Tahun	15	15,0
Jumlah		100	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa umur 31 – 40 tahun mendominasi responden penelitian ini, yaitu 51 orang (51,0%), kemudian disusul dengan responden usia 41 – 50 tahun sebanyak 26 orang (26,0%), responden berusia 51 – 60 tahun sebanyak 15 orang (15,0%), sedangkan terendah adalah pada kelompok umur 20 – 30 tahun sebanyak 8 orang (8,0%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

Tabel 3
Persentase Responden Berdasarkan Unit Kerja

NO.	Unit Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan	60	60,0
2.	UPT PPRSA Inang Matutu	9	9,0
3.	UPT PPSKW Mattiro Deceng	8	8,0
4.	UPT PPSLU Mappakasunggu Parepare	8	8,0
5.	UPT PPRSA Seroja Bone	6	6,0

6.	UPT PPSBR Makkareso Maros	5	5,0
7.	UPT PPSBK Nirannuang Bulukumba	4	4,0
Jumlah		100	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Tabel 3 menunjukkan persentase responden di Dinas sosial Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 60 responden (60,0%), UPT PPRSA Inang Matutu 9 responden (9,0%), UPT PPSKW Mattiro Deceng 8 responden (8,0%), UPT PPSLU Mappakasunggu Parepare 8 responden (8,0%), UPT PPRSA Seroja Bone 6 responden (6,0%), UPT PPSBR Makkareso Maros 5 responden (5,0%) dan UPT PPSBK Nirannuang Bulukumba 4 responden (4,0%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4
Persentase Responden Berdasarkan Jabatan

NO.	Jabatan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Kepala Bidang Linjamsos	1	1,0
2.	Kepala Bidang Penanganan Fakir Miskin	1	1,0
3.	Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial	1	1,0
4.	Kepala Seksi Pelayanan	1	1,0
5.	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1	1,0
6.	Fungsional Pekerja Sosial	48	48,0
7.	Fungsional Penyuluh Sosial	17	17,0
8.	Penelaah Teknis Kebijakan	16	16,0
9.	Staf	4	4,0
10.	Pengadministrasi Perkantoran	7	7,0
11.	Pelaksana Lanjutan	1	1,0
12.	Operator Layanan Operasional	1	1,0
13.	Pengelola Layanan Kesehatan	1	1,0
Jumlah		100	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Tabel 4 menunjukkan persentase responden dari beberapa kelompok jabatan seperti jabatan Kepala Bidang Linjamsos 1 orang, Kepala Bidang Penanganan Fakir Miskin 1 orang, Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial 1 orang, fungsional Pekerja Sosial sebanyak 48 orang, Penyuluh Sosial 16 orang, Penelaah Teknis Kebijakan sebanyak 14 orang, jabatan Staf 4 orang, Pengadministrasi Perkantoran 7 orang, Pelaksana Lanjutan 1 orang dan Operator Layanan Operasional 1 orang serta Pengelola Layanan Kesehatan 1 orang.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai deskripsi data masing-masing variabel penelitian dan pengaruh tiga variabel independen yaitu Pengaruh Kompetensi (X_1), Budaya Kerja (X_2), dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

a. Variabel Kompetensi (X_1)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kompetensi (X_1) didasarkan pada jawaban responden mengenai indikator variabel kompetensi (X_1) yaitu pernyataan pertama indikator pemahaman terhadap tugas, peraturan dan prosedur kerja, pernyataan kedua dan ketiga indikator kemampuan teknis dan administratif dalam melaksanakan pekerjaan, pernyataan keempat indikator tanggungjawab, kedisiplinan dan komitmen terhadap pekerjaan. Indikator variabel kompetensi (X_1) dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5
Tanggapan Responden Terhadap Frekuensi Kompetensi (X_1)

NO.	Tanggapan Pernyataan	Jawaban Responden											
		Skala Likert										Skor	Rata- Rata
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	X1.1	40	40,0	56	56,0	4	4,0	0	0	0	0	436	4,36
2.	X1.2	40	40,0	55	55,0	5	5,0	0	0	0	0	435	4,35
3.	X1.3	52	52,0	41	41,0	6	6,0	1	1,0	0	0	444	4,44
4.	X1.4	62	62,0	37	37,0	1	1,0	0	0	0	0	461	4,61
Rata - Rata												444	4,44

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompetensi (X_1) berada pada kelas interval kelima yaitu sangat setuju dengan jumlah skor. 444 dengan rata-rata skor sebesar 4,44 yang dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju pada variabel kompetensi (x_1) berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 5 menjelaskan bahwa indikator pada variabel kompetensi yang paling berpengaruh adalah pernyataan keempat yaitu indikator tanggungjawab, kedisiplinan dan komitmen terhadap pekerjaan dengan jawaban sangat setuju sebanyak 62 atau 62,0% sebab tanggung jawab mendorong inisiatif kerja, kedisiplinan memastikan kepatuhan prosedur dan komitmen meningkatkan ketekunan ASN dalam tugas sosial seperti penanganan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS).

a. Budaya Kerja (X₂)

Budaya kerja ASN di Indonesia didefinisikan sebagai sikap dan perilaku individu serta kelompok yang didasari nilai-nilai yang diyakini benar, menjadi kebiasaan dalam tugas sehari-hari untuk membangun sumber daya manusia dan proses kerja yang lebih baik.

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel budaya kerja (X₂) didasarkan pada jawaban responden mengenai indikator-indikator variabel budaya kerja (X₂) yaitu pernyataan pertama dan kedua berkaitan dengan indikator ketaatan terhadap aturan, jam kerja dan tanggungjawab, pernyataan ketiga indikator kemampuan bekerja dalam tim. dan menghargai rekan kerja, dan pernyataan keempat berkaitan dengan indikator sikap melayani dengan ramah, cepat dan profesional. indikator variabel budaya kerja (X₂) dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6
Tanggapan Responden Terhadap Frekuensi Budaya Kerja (X₂)

NO.	Tanggapan Pernyataan	Jawaban Responden											
		Skala Likert										Skor	Rata- Rata
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	X2.1	56	56,0	37	37,0	7	7,0	0	0	0	0	449	4,49
2.	X2.2	63	63,0	35	35,0	2	2,0	0	0	0	0	461	4,61
3.	X2.3	45	45,0	50	50,0	5	5,0	0	0	0	0	440	4,40
4.	X2.4	34	34,0	54	54,0	12	12,0	0	0	0	0	422	4,22
5.	X2.5	54	54,0	44	44,0	2	2,0	0	0	0	0	452	4,52
Rata - Rata												445	4,45

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel budaya kerja (X₂) berada pada range kelima yaitu sangat setuju, dengan jumlah skor 445 dan rata-rata skor sebesar 4,45 sehingga dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju variabel budaya kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 6 menjelaskan bahwa indikator pada variabel budaya kerja yang paling berpengaruh adalah pernyataan kedua indikator ketaatan terhadap aturan, jam kerja dan tanggungjawab, sebab ketaatan aturan memastikan akuntabilitas dan efisiensi tugas seperti pelayanan sosial dan jam kerja yang ketat mendukung pelayanan yang tepat waktu serta tanggung jawab yang tinggi untuk meningkatkan profesionalisme.

b. Tambahan Penghasilan Pegawai (X₃)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X₃) didasarkan pada jawaban responden mengenai indikator-indikator pada variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X₃) yaitu pernyataan pertama dengan indikator kesesuaian dan transparansi pemberian TPP, pernyataan kedua berkaitan dengan Indikator kesesuaian besaran TPP dengan prestasi kerja, pernyataan ketiga berkaitan dengan indikator kecukupan jumlah TPP dalam menunjang kesejahteraan, pernyataan keempat berkaitan dengan indikator pengaruh TPP terhadap semangat dan produktivitas. Tanggapan responden pada indikator variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X₃) dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini :

Tabel 7
Tanggapan Responden Terhadap Frekuensi Tambahan Penghasilan Pegawai (X₃)

NO.	Tanggapan Pernyataan	Jawaban Responden										S	
		Skala Likert										Skor	Rata- Rata
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	X3.1	33	33,0	40	40,0	17	17,0	8	8,0	2	2,0	394	3,94
2.	X3.2	35	35,0	45	45,0	13	13,0	7	7,0	0	0	408	4,08
3.	X3.3	17	17,0	44	44,0	22	22,0	16	16,0	1	1,0	360	3,60
4.	X3.4	48	48,0	38	38,0	9	9,0	5	5,0	0	0	429	4,29
Rata - Rata												398	3,98

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X₃) berada pada range keempat yaitu setuju, dengan jumlah skor 398 dan rata-rata skor sebesar 3,98, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden setuju variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X₃) berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 7 menjelaskan bahwa indikator variabel Tambahan Penghasilan Pegawai yang paling berpengaruh adalah pernyataan keempat Indikator Pengaruh TPP Terhadap Semangat dan Produktivitas karena TPP meningkatkan semangat melalui rasa keadilan dan akuntabilitas, sehingga ASN lebih produktif dalam penanganan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) dan pelayanan publik.

a. Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) didasarkan pada jawaban responden mengenai indikator-indikator variabel kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) yaitu pernyataan pertama dengan indikator ketepatan, ketelitian dan hasil sesuai standar, pernyataan kedua berkaitan dengan indikator volume pekerjaan yang diselesaikan, pernyataan ketiga berkaitan dengan indikator kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas, pernyataan keempat berkaitan dengan kesungguhan dan komitmen dalam tugas, kelima indikator kemampuan berkolaborasi. indikator variabel kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel

10 berikut ini.

Tabel 8
Tanggapan Responden Terhadap Frekuensi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)

NO.	Tanggapan Pernyataan	JawabanResponden										S	
		SkalaLikert										Skor	Rata- Rata
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Y1.1	42	42,0	57	57,0	1	1,0	0	0	0	0	441	4,41
2.	Y1.2	41	41,0	56	56,0	3	3,0	0	0	0	0	438	4,38
3.	Y1.3	46	46,0	52	52,0	2	2,0	0	0	0	0	444	4,44
4.	Y1.4	61	61,0	34	34,0	5	5,0	0	0	0	0	456	4,56
5.	Y1.5	58	58,0	41	41,0	1	1,0	0	0	0	0	457	4,57
Rata-Rata												447	4,47

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) berada pada range keempat yaitu setuju, dengan jumlah skor

447 dan rata-rata skor sebesar 4,47, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden setuju variabel kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Tabel 8 menjelaskan bahwa indikator pada variabel kinerja Aparatur Sipil Negara yang paling berpengaruh adalah pernyataan kelima indikator kemampuan berkolaborasi karena kemampuan berkolaborasi meningkatkan efektivitas pelayanan sosial melalui pertukaran pengetahuan, koordinasi antar unit dan hubungan atasan-bawahan yang harmonis.

a. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui apakah ketiga variabel bebas, yaitu variabel kompetensi (X_1), budaya kerja (X_2) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, maka digunakan model analisis statistik dengan bantuan program statistik SPSS 22.

Tabel 9
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,144	1,057		2,028	,045
	KOMPETENSI X1	,607	,113	,490	5,376	,000
	BUDAYA KERJA X2	,311	,101	,294	3,081	,003
	TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (X3)	,069	,058	,086	1,187	,238

a. Dependent Variable: KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.18 yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS 22, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,144 + 0,607 X_1 + 0,311 X_2 + 0,69 X_3$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) $B_0 = 2,144$ berarti jika kompetensi (X_1), budaya kerja (X_2), Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) bernilai nol, maka kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) masih ada di tingkat dasar sebesar 2,144 unit.
- b) $B_1 =$ kompetensi (X_1) berpengaruh positif kuat 0,607; setiap 1 unit peningkatan X_1 tingkatan Y sebesar 0,607.
- c) $B_2 =$ budaya kerja (X_2) berpengaruh positif sedang 0,311; 1 unit naik X_2 tingkatan Y 0,311, didorong ketaatan aturan/jam kerja.
- d) $B_3 =$ TPP (X_3) berpengaruh positif terkuat 0,69; 1 unit peningkatan X_3 tingkatan Y 0,69, melalui semangat produktivitas.
- e) Variabel yang paling dominan adalah kompetensi (X_1) dengan koefisien regresi 0,607.

1) Uji F (Simultan)

Uji F adalah sebuah uji statistik untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi $< 0,05$.

Tabel 9
Hasil Uji F

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= [(1-0,05) \text{ (dk pembilang} = 3), \text{ (dk penyebut} = 100 - 4 - 1) \\ &= (0,95) (3), (95) \\ &= (3), (95) \\ &\approx (3), (95) \text{ jadi dk pembilang} = 3 \text{ dan dk penyebut} = 95 \end{aligned}$$

$$F_{tabel} = 2,70$$

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70,645	3	23,548	41,392	,000 ^b
	Residual	54,615	96	,569		
	Total	125,260	99			
a. Dependent Variable: KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (Y)						
b. Predictors: (Constant), TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (X3), KOMPETENSI (X1), BUDAYA KERJA (X2)						

Berdasarkan Tabel 4.20 ANOVA^a atau F_{tes} diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai F_{hitung} adalah 41,392, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,392 > 2,70$), artinya kompetensi (X_1), budaya kerja (X_2), Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

1) Uji Determinasi (R^2)

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi (X_1), budaya kerja (X_2), Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 4.10

Hasil Koefisien Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,751 ^a	,564	,550	,75426	2,278
a. Predictors: (Constant), TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (X3), KOMPETENSI (X1), BUDAYA KERJA (X2)					
b. Dependent Variable: KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (Y)					

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Nilai koefisien determinasi pada tabel 4.21 adalah 0,564, artinya 56,4% variabel bebas yang terdiri dari kompetensi (X_1), budaya kerja (X_2) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, sisanya 43,6 dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan.

2) Uji Korelasi (R)

Tabel 4.22

Hasil Koefisien Uji Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,751 ^a	,564	,550	,75426	2,278
a. Predictors: (Constant), TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (X3), KOMPETENSI (X1), BUDAYA KERJA (X2)					
b. Dependent Variable: KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (Y)					

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Nilai koefisien korelasi pada tabel 4.22 adalah 0,751, artinya 75,1 variabel bebas yang terdiri dari kompetensi (X_1), budaya kerja (X_2) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)

di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, sisanya 24,9% variasi kinerja ASN (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dipengaruhi faktor lain di luar model regresi, kemungkinan dari pengaruh parsial variabel dominan atau faktor pendukung seperti pelatihan dan motivasi intrinsik.

B. Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi (X_1), budaya kerja (X_2) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, maka diperoleh hasil yaitu ketiga variabel bebas secara parsial yakni: kompetensi (X_1), budaya kerja (X_2) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) berpengaruh positif, tetapi Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh tersebut, peneliti menguraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil penelitian mendapatkan jawaban dengan jumlah skor terbanyak pada variabel kompetensi (X_1), yaitu di pernyataan keempat bahwa rata-rata memberikan jawaban setuju pada indikator tanggungjawab, kedisiplinan dan komitmen terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, disebabkan kompetensi memperkuat sikap profesional ASN dalam pelayanan sosial melalui kolaborasi dan inisiatif yang selaras dengan budaya BerAKHLAK.

Hipotesis pertama yang mengatakan bahwa kompetensi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dapat diterima karena memiliki kesamaan arah dengan penelitian terdahulu oleh penelitian Manik dan Nafsiah (2023) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan BAPENDA Kota Palembang”, hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan variabel sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

Penelitiannya berfokus pada kualitas laporan keuangan (output akuntansi: relevansi, reliabilitas, comparability), sedangkan dalam penelitian ini mengukur kinerja ASN (output operasional: kuantitas, kualitas kerja, kolaborasi, tanggung jawab) dalam konteks pelayanan sosial.

Hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Pengaruh Budaya Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian mendapatkan jawaban dengan jumlah skor terbanyak pada variabel budaya kerja (X_2), yaitu di pernyataan kedua bahwa rata-rata memberikan jawaban setuju pada indikator ketaatan terhadap aturan, jam kerja dan tanggungjawab.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menunjukkan hubungan yang kuat dan bermanfaat antara budaya kerja dengan performa Pegawai Negeri Sipil yang selaras dengan teori *organizational behavior*, seperti model Denison Organizational Culture, yaitu budaya kerja yang adaptif dan kolaboratif mendorong produktivitas. Secara praktis, ini menyarankan intervensi seperti pelatihan kepemimpinan atau reformasi nilai organisasi untuk meningkatkan kinerja di instansi Pemerintah Daerah.

Hipotesis kedua yang mengatakan bahwa Budaya Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi dapat diterima karena memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu oleh Cangara & Fajrin (2024) dengan judul Pengaruh Quality Of Work Life (QWL), Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kompetensi, dan Perilaku Inovasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil Penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi dan perilaku inovasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan QWL dan OCB berpengaruh langsung namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian tersebut sekaligus menekankan prioritas pengembangan kompetensi dan inovasi untuk kinerja ASN yang optimal.

Hasil penelitian menunjukkan variabel budaya kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil penelitian mendapatkan jawaban dengan jumlah skor terbanyak pada variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) bahwa rata-rata memberikan jawaban setuju di pernyataan kedua pada indikator ketaatan terhadap aturan, jam kerja dan tanggungjawab.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Hipotesis ketiga yang menjelaskan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi ditolak karena tidak memiliki kesamaan arah dengan temuan penelitian terdahulu.

4. Hasil Uji simultan menunjukkan bahwa Kompetensi (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Pengembangan kompetensi dan budaya kerja dapat dilakukan melalui pelatihan dan peningkatan kapasitas ASN secara rutin, agar mampu mempertahankan TPP sebagai pendukung untuk hasil simultan secara maksimal.

4. Kesimpulan

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, dikarenakan kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap yang selaras dengan indikator tanggung jawab, kedisiplinan dan komitmen ASN.
2. Budaya Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, dikarenakan disiplin aturan jam kerja dan tanggung jawab pelayanan sosial.
3. Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi, padahal TPP berfungsi untuk meningkatkan disiplin dan kesejahteraan, namun tidak memicu motivasi ekstra di tengah dominasi faktor intrinsik seperti budaya kerja (X_2) atau kompetensi (X_1).
4. Uji simultan menunjukkan bahwa Kompetensi (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Pengembangan kompetensi dan budaya kerja dapat dilakukan melalui pelatihan dan peningkatan kapasitas ASN secara rutin, agar mampu mempertahankan TPP sebagai pendukung untuk hasil simultan secara maksimal.

5. Daftar Pustaka

- Adam et al., (2020). Pengertian Kompetensi Dalam Organisasi Publik Maupun Privat.
- Aisyah, S., dkk. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Karyawan. Yogyakarta: Deepublish.
- Adha, H., Daga, R., & Samad, A. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Beban Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkup Pemerintah Kota Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 7(1), 94-107.

- Aryani, A. M., Daga, R., & Rosanti, N. (2025). The Effect Of Competency And Career Development On Employee Performance With Employee Engagement As An Intervening Variable At Bank Papua, Main Branch Office, Jayapura. *Jurnal Economic Resource*, 8(1), 514-522.
- Asmayana. (2018). Asmayana 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.
- Barton, K. M., & Martin, D. C. (2016). Dalam Sinambela, L. T. (Ed.), Manajemen Sumber Daya Manusia (hal. 508). Jakarta: Rajawali Pers.
- Hajali, I., Mahfudnurnajamuddin, Suriyanti, & Putra, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar
- Hamrul Ilyas et al. (2024). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi dan Maluku. *SEIKO: Journal of Management & Business* 357-370.
- Helmi Kadir, dkk. (2023). Pengaruh Tambahan Penghasilan, Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pejabat Penatausahaan Keuangan.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 8(1), 1-12.
- Iwan Setiawan, dkk. (2024). Pengaruh Tambahan Penghasilan (TPP) terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.
- Junita, D., & Mukmin, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dp3Ap2Kb Kabupaten Bima. *Junita & Mukmin/ Jurnal Manajemen*, 12(1), 96–108. <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
- Keller, K. dan. (2016). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 2004, 6–25.
- Kurniawan. (2017). Menurut Kurniawan (2017:26). *Africa's Potential for the Ecological Intensification of Agriculture*, 26(9), 1689–1699.
- Metha, N. N. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Eres Revco (Skripsi). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Macciano dan Mujahid (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Teknis dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencana Pembangunan Daerah Kota Makassar
- Ramli, Muhammad Alamsyah. 2021. Tesis Pengaruh Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.
- Rais, Muhammad Amin. 2021. Pengaruh Pelayanan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Komisioner Komisi Penegakan Kode Etik Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Rezki, M., Daga, R., & Samad, A. (2023). Analisis Pelayanan Publik Dan Kinerja Personil Terhadap Kepuasan Pengurusan Surat Izin Mengemudi Pada Polrestabes Kota Makassar. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1), 102-110.

- Rahman, R. A., Daga, R., & Anshar, M. A. (2024). Analisis Penerapan Strategi Marketing Layanan Cash Management System Pada PT. Bank Sulselbar. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 3(1), 65-72.
- Ramadhan, G., Studies, G., Yola, L., Studies, G., Daga, R., Sulawesi, S., ... & Studies, G. (2020). *THE INFLUENCE OF MONETARY POLICY: THE INTEREST RATE CHANNEL ON THE DEVELOPMENT OF INDONESIA'S BANKING*. 19 (4), 3487–3492.
- SUYUTHI, N. F., DAGA, R., & ARIEF, A. S. (2024). FROM INNOVATION TO MARKET: INVESTIGATING THE SCALABILITY OF FOOD SMEs IN EMERGING ECONOMIES THROUGH CREATIVE DESTRUCTION. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 26(2).
- Syam Syamniar. 2021. Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Non Pns Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bantaeng.
- Suprida, F., Hatta, M., & Daga, R. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Pinrang. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(1), 34-43.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. H. J. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif. Badung-Bali: Nilacakra Publishing House.
- Saputra, N. D., Daga, R., & Gunawan, H. (2023). Pengaruh Simplifikasi Prosedur Pelayanan Masyarakat Terhadap Tingkat Kepuasan Masyarakat Pelayanan Perpanjangan Surat Ijin Mengemudi di Satpas Polrestabes Kota Makassar. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1), 92-101.
- Soepalman, A. A., Daga, R., & Hatta, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas terhadap Kinerja melalui Motivasi Personil di Direktorat Lalulintas Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1), 111-121.