**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN**

**KOTA LUBUKLINGGAU**

**Apriyani1, Dr. Suwarno, SE.,M.Si 2, Astri Riance, S.Pd.,M.Pd 3**

1Program Studi, Universitas Bina Insan, LubukLinggau, Indonesia

**Email:** [1Anniapriyani8@gmail.com](mailto:1Anniapriyani8@gmail.com) ,[2Suwarno221273@gmail.com](mailto:2Suwarno221273@gmail.com),[3astridriance@univbinainsan.ac.id](mailto:3astridriance@univbinainsan.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau”. budaya kerja.Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan deskriptif.Pengumpulan data dilakukan melalui penelitian kuesioner dan observasi.Komponen dasar teknik analisis regresi linier adalah uji T, determinasi, dan uji F.Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh budaya kerja, dengan thitung (3,564) berkinerja lebih baik dari ttabel (1,665). Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi—thitung (3,018) lebih besar dari ttabel (1,665). Fhitung (9,553) > Ftabel (3,1) menunjukkan bahwa budaya kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci**: Budaya Kerja, Kompensasi, Kinerja pegawai

***Abstract***

*This study entitled The Influence of Work Culture and Competence on Employee Performance at Department of Trade and Industry of Lubuklinggau, Respondents were 76 people. The study's objective was to ascertain how competence and work culture affect employee performance.A quantitative descriptive approach was used in this kind of research.Questionnaire research and observation were used to gather data.The t test, determination, and the F test are the basic components of the linear regression analysis technique.Workplace culture had a significant impact on employee performance, with tcount (3.564) outperforming ttable (1.665).Competence had a significant impact on employee performance—tcount (3,018) was greater than ttable (1,665).Employee performance was significantly influenced by work culture and competence, as evidenced by Fcount (9.553) > Ftable (3.1).*

***Keywords****: work culture, competence, employee performance.*

# PENDAHULUAN

Istilah "manajemen sumber daya manusia" mengacu pada serangkaian tindakan yang diambil oleh organisasi dengan tujuan menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Salah satu bidang di mana manajer memainkan peran penting dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan yang diantisipasi adalah manajemen sumber daya manusia yang mampu berfungsi secara efektif dan efisien.

Pada suatu lnstansi pemerintah yang berdampak pada klnerja pegawai,saIah satunya budaya kerja,penting untuk menerapkan budaya kerja secara efektif dan bekerja sama dengan pegawai lainnya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain budaya kerja, kompetensi pegawai menjadi faktor lain. yang dapat mempengaruhi kinerja, menurut Siti Fatimah dan Aldri Frinaldi (2020).

“Orang yang berkinerja lebih baik, lebih konsisten, dan lebih efektif daripada mereka yang kinerjanya rata-rata atau bahkan kurang kompeten dikatakan kompeten. Dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, istilah kompetensi kerja mengacu pada kemampuan kerja individu yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan dalam” Rizki Afri Mulia dan Nika Saputra (2021)

Selain kompetensi karyawan, budaya kerja, dan motivasi, banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja akan sangat dipengaruhi oleh kompetensi karyawan. Jonathan menegaskan, “Pada umumnya kompetensi individu merupakan sumber kinerja perusahaan.” Menurut Bhakti Amrinul ( 2016) dalam Riza Faizal, dkk. (2019), berdasarkan observasi yang dilakukan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau, diketahui bahwa permasalahan dalam budaya kerja yang terjadi terlihat dari kurangnya perilaku mengenai hak dan kewajiban dalam suatu pekerjaan, adanya peraturan tidak dilaksanakan dengan baik sehingga ketertiban dan kenyamanan tidak optimal, dan penilaian yang dirasakan belum memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai. Namun, faktor lain dapat dilihat yang dapat Sementara itu, ada pegawai yang tidak bertanggung jawab atas aturan yang sudah ada dan ada pegawai yang tidak kompeten karena tidak tahu cara menggunakan komputer, misalnya.

Selain budaya kerja dan kompetensi, masalah pekerjaan karyawan termasuk fakta bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sering tidak sesuai dengan bidang yang dikuasainya, sehingga memerlukan revisi terhadap pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan tujuan, masalah dengan independensi yaitu pegawai tidak diberikan tanggung jawab atas pekerjaannya, terbukti dengan banyaknya pegawai yang meminta pegawai lain untuk bekerja karena kurang keahlian.

Dari uraian di atas, maka dilakukan pengkajian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau”**

**RUMUSN MASALAH**

1. Apakah ada Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau?
2. Apakah ada Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau?
3. Apakah ada Pengaruh Budaya kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau?

**KERANGKA BERPIKIR**

**Budaya Kerja (X1)**

H1

**Kinerja Pegawai (Y)**

H3

**Kompetensi (X2)**

H2

Gambar I :Kerangka Berpikir

**HIPOTESIS**

Berdasarkan rumusan masalah maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

HI : Budaya kerja bepengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau.

H2 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau.

H3 : Budaya kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau.

## METODOLOGI PENELITIAN

1. **Rancangan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau yang beralamat di Jl.No. Gelatik 48, Desa Pasar Pemiri, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan, Kabupaten Lubuklinggau Barat II (dua). Antara Maret 2022 dan Agustus 2022, penelitian ini dimulai dengan tahap perencanaan dan diakhiri dengan tahap laporan.

1. **Teknik Analisa Data**
2. Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier Sederhana didasarkan pada pada hubungan fungsional ataupun kausal suatu variabel independen dengan suatu variabel dependen

1. Uji Korelasi Sederhana

Teknik korelasi ini digunakan mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel.

1. Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh (X1) dan (Y2) terhadap (Y).

1. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan variabel bebas (X1) dan (X2) terhadap

1. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas (X1) dan (X2) terhadap (Y) (Sugiyono, 2018)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

1. **Budaya Kerja**
2. Uji Regresi Linear Sederhana Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

**TabeI 1. HasiI Uji Regresi Linier Sederhana (X1) melalui (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Coefficientsa*** | | | | |
| Model | | *Unstandardized Coefficients* | | *Standardized Coefficients* |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | *(Constant)* | 46.023 | 1.130 |  |
| BUDAYA KERJA (X1) | .054 | .015 | .383 |
| a. Dependent VariabIe: KlNERJA PEGAWAl (Y) | | | | |
|  | | | | |

Nilai konstanta persamaan a = 46.023 menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan akan memiliki nilai sebesar 46.023 satuan jika tidak ada variabel Budaya Kerja. Sedangkan nilai koefisien regresi Budaya Kerja b = 0,054 menyatakan bahwa variabeI tersebut akan naik setiap kali terjadi peningkatan unit variabeI Budaya Kerja. Kinerja pegawai sebesar 0,054 unit.

1. Koefisien KoreIasi Budaya kerja terhadapKinerjapegawai

**TabeI 2. Hasil Uji Koefisien KoreIasi (X1) melalui (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Model Summaryb*** | | | | |
| Model | R | R *Square* | *Adjusted* R *Square* | *Std. Error of the Estimate* |
| 1 | .383a | .147 | .135 | 2.935 |
| a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA (XI) | | | | |
| b. Dependent VariabIe: KlNERJA PEGAWAI (Y) | | | | |

Korelasi antara kinerja karyawan dengan budaya kerja pada kolom R, seperti terlihat pada tabel sebelumnya, adalah 0,383. Berdasarkan pedoman yang memberikan kesan koefisien korelasi, menyatakan bahwa Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat.

1. Uji t Budaya kerja terhadap Kinerja pegawai

**Tabel 3. Hasil Uji t Variabel (X1) melalui (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Coefficientsa*** | | | | |
| Model | | T | Sig. |
|
| 1 | *(Constant)* | 40.722 | .000 |
| BUDAYA KERJA (X1) | 3.564 | .001 |
| a. Depndent Variable: KlNERJA PEGAWAI Y | | | | |
|  | | | | |

“Koefisien 3,564. Dengan besar sampel 76 (df) = n-k-1 = 76-2-1, dimana n adalah jumlah responden, dan taraf signifikansi 0,05 maka hasil ttabel pada taraf 73 adalah 1,665. di tarik kesimpulan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena t hitung (3,564) lebih besar dari t tabel (1,665).”

1. **Kompensasi**

1. Regresi linier sederhana Kompetensi terhadap Kinerja pegawai

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X2) melalui (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Coefficientsa*** | | | | | | | | |
| Model | | | *Unstandardized Coefficients* | | | | *Standardized Coefficients* |
| B | | Std. Error | | Beta |
| 1 | *(Constant)* | 35.397 | | 4.808 | |  | |
| KOMPETENSI (X2) | .162 | | .054 | | .331 | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y) | | | | | | | | |

Hal ini menunjukkan bahwa nilai konstanta persamaan a = 35,397 menyatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan akan memiliki nilai sebesar 35,397 unit tanpa adanya variabel Kompetensi. Sedangkan nilai koefisien regresi kompetensi b = 0,162 menyatakan bahwa variabel Kinerja Pegawai akan memiliki nilai sebesar 0,162 satuan untuk setiap satuan kenaikan variabel Kompetensi.

* + - * 1. Koefisien korelasi Kompetensi terhadap Kinerja karyawan

**TabeI 5. Hasil Uji K0efisien KoreIasi (X2) melalui (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Model Summaryb*** | | | | |
| Model | R | R *Square* | *Adjusted R Square* | *Std. Error of the Estimate* |
| 1 | .331a | .110 | .098 | 2.997 |
| a. Predictors: (Constant), KOMPETENSl (X2) | | | | |
| b. Dependent Variable: KlNERJA PEGAWAI (Y) | | | | |
|  | | | | |

Korelasi antara kinerja pegawai dan kompetensi sebagaimana ditunjukkan pada kolom R tabel sebelumnya adalah 0,331. Berdasarkan pedoman penggambaran koefisien korelasi, hal ini berarti bahwa Kompetensi dan Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang kuat.

* + - * 1. Uji t Kompetensi terhadap Kinerja pegawai

**Tabel 6. Hasil Uji t (X2) melalui (Y)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Coefficientsa*** | | | | | |
| Model | | | t | Sig. |
|
| 1 | *(Constant)* | 7.362 | | .000 |
| KOMPETENSI (X2) | 3.018 | | .003 |
| a. Dependent VariabIe: KINERJA PEGAWAl (Y) | | | | | |

3,018 adalah koefisien. Dengan ukuran sampel 76 (df) = n-k-1 = 76-2-1, di mana n adalah jumlah responden, dan tingkat signifikansi 0,05, hasil ttabel pada level 73 adalah 1,665. dapat ditarik kesimpulan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena t hitung (3,018) lebih besar dari t tabel (1,665).

**Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda (X1) dan (X2) melalui (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Coefficientsa*** | | | | | | | | |
| Model | | | *Unstandardized Coefficients* | | | | *Standardized Coefficients* |
| B | | Std. Error | | Beta |
| 1 | (Constant) | 35.523 | | 4.567 | |  | |
| BUDAYA KERJA (X1) | .045 | | .015 | | .322 | |
| KOMPETENSI (X2) | .124 | | .053 | | .254 | |
| a. Dependent VariabIe: KlNERJA PEGAWAI (Y) | | | | | | | | |

Jika nilai konstanta a = 35,523 maka tidak ada variabel Budaya Kerja dan Kompetensi; oleh karena itu, variabel Kinerja Karyawan adalah 35,523. Sedangkan hasil regresi untuk Budaya Kerja adalah b1 = 0,045 menyatakan Kinerja Karyawan akan naik setiap unit variabel Budaya Kerja dinaikkan dalam satuan 0,045. Selain itu, fakta bahwa nilai regresi koefisien Kompetensi b2 sebesar 0,124 menyatakan bahwa variabel Kinerja Pegawai akan melampaui sebesar 0,0124 untuk setiap peningkatan satuan pada variabel Kompetensi.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (X1) dan (X2) melalui (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Model Summaryb*** | | | | |
| Model | R | R *Square* | *Adjusted R Square* | *Std. Error of the Estimate* |
| 1 | .455a | .207 | .186 | 2.847 |
| a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI (X2), BUDAYA KERJA (X1) | | | | |
| b. Dependent VariabIe: KINERJA PEGAWAI (Y) | | | | |

Hasil perhitungan koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel di atas, koefisien determinasi memiliki nilai R = 0,455. Dapat di buktikan bahwa pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,455 atau 45,5%, dan sisanya sebesar 54,5% dipengaruhi oleh komponen lain yang tidak ada dalam penelitian .

**Uji F**

Uji f dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat; tabel di bawah ini merinci temuan uji f:

**Tabel 9. Uji F atau Uji Silmutan (X1), (X2) melalui (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***ANOVAa*** | | | | | | |
| Model | | *Sum of Squares* | *Df* | *Mean Square* | *F* | *Sig.* |
| 1 | Regression | 154.884 | 2 | 77.442 | 9.553 | .000b |
| Residual | 591.800 | 73 | 8.107 |  |  |
| Total | 746.684 | 75 |  |  |  |
| a. Dependent VariabIe: KINERJA PEGAWAI (Y) | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI (X2), BUDAYA KERJA (X1) | | | | | | |

Hasil pengolahan data dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Fhitung sebesar 9,553 pada tabel 4.76 diatas, dengan Ftabel 3.12, dimana Ftabel = df 2 (n-k-1) = F 76-2-1 = 73 ( dimana n adalah jumlah data). Dengan demikian, taraf signifikansi F adalah 0,000, dengan Fhitung sebesar 9,553 dan Ftabel sebesar 3,12. menyatakan bahwa variabel budaya kerja (X1) kompetensi (X2) berpengaruh signifikan pada variabeI kinerja karyawan (Y), Ho ditolak dan Ha diterima.

**PEMBAHASAN**

1. **Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja pegawai**

Nilai asymp diperoleh dari hasil uji normalitas data.Sig. (2-tailed) Budaya kerja (X1) sebesar 0,085 > 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Uji linieritas menghasilkan nilai Deviation from Linearity sebesar 0,029 > 0,05 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan linier antara Budaya Kerja dengan kinerja pegawai.

Hal ini dapat dilihat dari persamaan estimasi nilai fungsi regresi, Y = 46,023 + 0,054X, bahwa nilai kinerja karyawan naik sebesar 0,054 untuk setiap satu persen peningkatan nilai budaya kerja. Temuan penelitian ini menyatakan bahwa karyawan kinerja sangat dipengaruhi oleh budaya kerja.

Koefisien korelasi yang ditemukan memiliki nilai R sebesar 0,383. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara pengaruh budaya kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) bersifat searah, karena variabel budaya kerja (X1) memiliki pengaruh yang sangat kuat pengaruh dan nilai korelasi positif.

Berdasarkan jawaban kuesioner, 76 orang mengatakan bahwa pernyataan nomor 9 tentang kinerja akan baik jika didukung oleh nilai yang baik di tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas.

1. **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai**

Nilai asymp ditentukan oleh hasil uji normalitas data. Karena 0,05 = 0,05, 2-tailed) Kompetensi (X2) berdistribusi normal. Hasil uji linieritas menyatakan bahwa adanya hubungan antara kinerja pegawai dengan kompetensi dikatakan linier jika penyimpangan dari nilai linieritas lebih besar dari 0,05.

Persamaan estimasi nilai fungsi regresi, Y = 35,397 + 0,162X, menyatakan bahwa untuk setiap satu persen peningkatan nilai Kompetensi, nilai kinerja karyawan naik sebesar 0,162. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh besar terhadap seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya.

Menurut tanggapan kuesioner, 76 orang mengatakan bahwa pernyataan 30 tentang kinerja akan baik jika didukung oleh kemampuan untuk menggunakan fasilitas yang terpelihara dengan baik untuk membantu tugas pekerjaan.

1. **Budaya kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai**

Nilai asymp. Didapatkan nilai sig.2-tailed) Kinerja pegawai (Y) lebih besar atau sama dengan 0,05, menunjukkan data berdistribusi normal. Uji linearitas menatakan bahwa nilai budaya kerja dan kompetensi keduanya linier, masing-masing sebesar 0,029 > 0,05 dan 0,638 > 0,05. menatakan bahwa terdapat hubungan linier antara kompetensi, kinerja karyawan, dan budaya kerja.

“Perubahan nilai kinerja karyawan akan memiliki korelasi langsung dengan 0,045, dan perubahan kompetensi akan memiliki korelasi langsung dengan 0,124 karena persamaan nilai regresi linier berganda Y = 35,5223 + 0,045X1 + 0,124X2 menyatakan bahwa perubahan budaya tempat kerja adalah satu unit. Koefisien determinasi (R) memberikan nilai kinerja karyawan sebesar 0,455, atau 45,5%; sisanya 5,45% di rasuki oIeh variabeI Iain yang tidak dimasukkan dalam peneIitian.”

Berdasarkan jawaban kuesioner, 76 orang mengatakan akan baik jika pernyataan 7 terkait kinerja didukung dengan memanfaatkan waktu kerja dengan baik.

# KESIMPULAN

Kesimpulan diambil berdasarkan analisis dan pembahasan data yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, yaitu:

1. Budaya kerja bepengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau.
3. Budaya kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau.

# DAFTAR PUSTAKA

Asmoro, B., Hamid, N., & Rasyid, W. (2020). “The Effect Work Culture and Competence on Commitment and Employee Performance of PT. Nindya Karya (Persero)”. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, *2*(1), 34–48.

Dalimunthe, A. A. (2020). “Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, dan Budaya Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo”. *Jurnal Manajemen Tools*, *12*(2), 14–29.

Irham Fahmi, S.E., m. S. (2017). *No Title* (M. B. . Dr. Muslim A. Djalil, S.E., Ak. (ed.); Cetakkan k).

Amalia, U. R., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, *4*(1), 121–130.

Hutagalung, S., & Mantikei, B. (2021). *pegawai pada RSUD Puruk Cahu*.

Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). JIEE : Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi EISSN: "*Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang"*, *01*(1), 1–24.

Ernawati, E., Razak, M., & Said, M. (2021). "Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang". *Jurnal Magister Manajemen …*, *2*, 709–719. https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1332%0Ahttps://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/download/1332/1191

Jubaedah, J., Suryadi, S., & Santosa, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Smpn Kec Jati Asih Kota Bekasi. *Visipena*, *12*(1), 67–83.