

KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI, SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANA PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) ACEH TAMANG

Zulkarnen Mora¹, Syardiansah², Siska Nurjanah³

^{1, 2, 3} Fakultas Ekonomi, Universitas Samudara, Kota Langsa

Korespondensi Penulis:

¹Email zulkarnen.mora@unsam.ac.id

This research was conducted in order to determine the effect of competence and organizational culture on the performance of BAPPEDA employees' in Aceh Tamang Regency. The sample was determined using the saturated sample technique, namely 42 respondents. The data analysis method used a multiple linear regression analysis, by chosen to t test (partial), F test (simultaneous) and the coefficient of determination. The results of the t test was indicated that competency has a significant effect on performance. Organizational culture has a significant effect on performance. The F test was shows that competence and organizational culture have a positive and significant effect on the performance of BAPPEDA employees of Aceh Tamang Regency. The results of the coefficient of determination test (adjusted R square) obtained the results of 0.236 or 23.6%, this means that competence and organizational culture affect performance by 23.6% while the remaining 76.4% is influenced by other variables that are different from this study.

Keywords: Competency, Organizational Culture, Job Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Tamang. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu berjumlah 42 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan) dan koefisien determinasi. Hasil uji t menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, demikian juga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA. Uji F menunjukkan bahwa nilai sebesar 7,332 dengan nilai F. sig $0,002 < 0,05$, yang artinya kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Tamang. Uji koefisien determinasi diperoleh hasil 0,236 atau 23,6%, hal ini berarti kompetensi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja sebesar 23,6% sedangkan sisanya 76,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang berbeda dari penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi Insani, Budaya Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Provinsi Aceh sebagai daerah yang sarat dengan nuansa keislamannya diharapkan mampu menjadi model penerapan *Good Coverate Govenenance* (GCG) bagi daerah-daerah lainnya seantero Indonesia. Terlebih lagi di wilayah Timur, terdapat satu kabupaten yang berbatasan dengan Provinsi Sumatera Utara yaitu Kabupaten Aceh Tamiang berkedudukan sebagai gerbang masuk dan keluar setiap orang untuk menuju ke Provinsi Aceh. Peran penting Kabupaten Aceh Tamiang menjadi sorotan utama dalam menciptakan pelayanan prima seperti diamanahkan dalam seperti diamanahkan dalam Undang-Undang nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik serta turunannya Peraturan Pemerintah Nomor 96 tahun 2012.

Ciri sebuah organisasi yang unggul tentu harus memiliki karakter pegawai yang berkompeten, terampil dalam bekerja, bertanggung jawab dan loyal terhadap organisasinya. Peran Sumber Daya Insani merupakan tolak ukur dalam kemajuan organisasi. Semakin baik pegawai melakukan pekerjaannya, maka hasilnya akan memberikan kesan positif terhadap kinerja organisasinya secara holistik. Sebaliknya, organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia yang produktif maka tidak akan diperoleh kinerja yang memuaskan. Untuk membangun satu sistem GCG di Aceh tentu tidak mudah. Berbagai upaya ditempuh oleh Pemerintah Aceh untuk menciptakan satu persamaan persepsi diantara pegawai pemerintahan membutuhkan perjuangan yang besar.

Kinerja merupakan keahlian pegawai dalam bekerja yang dapat terlihat dari hasil kerjanya setiap hari yang dapat menghasilkan organisasi tersebut lebih maju (Kasmir, 2016). Kinerja perlu dilakukan untuk mengukur pencapaian prestasi kerja pegawai serta menilainya untuk bisa diberikan evaluasi yang objektif. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan seorang pegawai yang berkompeten, memiliki sikap profesionalisme dan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaan serta memiliki budaya dalam organisasi.

Kompetensi merupakan seni yang dimiliki seorang pegawai untuk melakukan suatu yang dikerjakan atas dasar kemampuan dan wawasan serta sikap yang diminta oleh organisasi tersebut (Marpaung dan Juniasih, 2020). Kompetensi penting dalam sebuah organisasi karena untuk mempermudah dalam menentukan jenis pekerjaan yang tepat bagi pegawainya. Masalah yang dihadapi menyangkut dengan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Aceh Tamiang karena

kompetensi yang dimiliki pegawai masih belum sesuai harapan masyarakat. BAPPEDA Kabupaten Aceh Tamiang beralamat di Gampong Bundar, Kecamatan Karang Baru Kabupaten Aceh Tamiang, Provinsi Aceh. Bappeda merupakan lembaga teknis daerah di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Salah satu aspek penting dalam upaya peningkatan kinerja Pemerintah Daerah adalah melalui kebijakan perencanaan pembangunan daerah yang berkualitas dan berkesinambungan. Hal ini didukung oleh Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang menyebutkan bahwa perencanaan pembangunan nasional maupun daerah terdiri dari perencanaan pembangunan jangka panjang, perencanaan pembangunan jangka menengah dan perencanaan pembangunan tahunan. BAPPEDA memiliki fungsi dan perannya sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan dan pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam pasal 14, ayat (1), Undang- Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, bahwa salah satu urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah adalah urusan perencanaan dan pengendalian pembangunan.

Bappeda Kabupaten Aceh Tamiang didirikan sejak tahun 2001 sampai sekarang, yang beralamat di Gampong Bundar, Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang, Aceh 24456. Bappeda Kabupaten Aceh Tamiang memiliki tugas pokok untuk melaksanakan urusan penunjang pemerintahan dan pembangunan dibidang perencanaan, penelitian dan pengembangan.

Berikut ini disajikan data yang menunjukkan jumlah personel Bappeda Aceh Tamiang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi rutin adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah Pegawai Bappeda Aceh Tamiang

Pegawai	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Pria	22	52
Wanita	20	48
Total	42	100

Sumber: Bappeda Aceh Tamiang (2022)

Dalam kesehariannya semua pegawai Bappeda Aceh Tamiang memiliki 6 (enam) tugas pokok dan 10 fungsi yang menjadi beban kerja yang wajib dilaksanakan (Profil Bappeda Aceh Tamiang, 2020). Dengan jumlah pegawai yang terbatas tentunya memberikan dampak bagi rendahnya produktivitas kerja dalam memainkan peran masing-masing dari mereka. Sementara itu, isu penempatan kerja pegawai yang belum sesuai dengan bidang dan fungsinya, juga dapat mengintervensi beberapa pegawai dalam menguasai pekerjaan dan luaran yang diharapkan.

Hal lain yang juga tidak kalah pentingnya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang dimiliki anggota yang menganut nilai dan norma, serta proses kerja dan sikap dalam bekerja sehingga tata cara bekerja pegawai pun juga ikut terpengaruh didalamnya (Badu dan Djafri, 2017). Dalam Setiap organisasi pasti memiliki nilai-nilai tersendiri sebagai panutan dalam menjalankan kegiatan berorganisasi yang dapat membedakan organisasi satu dengan yang lainnya. Begitu pula dengan budaya organisasi di Bappeda Kabupaten Aceh Tamiang yang menurun. Hal ini disebabkan oleh sikap pegawai yang mengerjakan tugas lebih senang dikerjakan sendiri tanpa dibantu oleh rekannya. Di samping itu, adanya kesenjangan komunikasi antara pegawai senior dan pegawai baru dilihat dari interaksi yang sangat jarang terjadi dan masih banyak pegawai yang sering tidak mengikuti kegiatan rapat tanpa memberi alasan yang membuat kurangnya budaya organisasi sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Kompetensi dan budaya organisasi cenderung mempengaruhi satu sama lain. Pegawai dengan kompetensi baik akan berkomitmen dengan organisasinya, hal ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja (Nainggolan, 2016; Mora & Riza, 2020; Marpaung & Tri, 2020). Sebaliknya, pegawai yang tidak memiliki kompetensi dan tidak ada rasa memiliki dalam berorganisasi akan mengalami kesulitan dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan sehingga berakibat pada pencapaian kinerja yang rendah (Surdaman, 2018; Syah & Zamzami, 2021).

TINJAUAN LITERATUR

Kompetensi

Kompetensi adalah merupakan kemampuan pegawai yang dilandasi dengan pengetahuan kompetensi yang dicirikan oleh sikap profesionalisme dalam bidang tertentu yang

berkaitan dengan kompetensi yang merupakan ciri khas individu yang mendasari kemampuan atau keselamatan pegawai yang ditempatkan (Nuraini dan Lestari, 2020). 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 (Marpaung & Juniasih, 2020; Tjahyanti & Chairunnisa, 2020).

Sementara itu pendapat lain juga ditambahkan oleh Nuraini & Lestari (2020) di mana kompetensi itu tidak hanya mengerahkan kemampuan semata melainkan juga dilandasi dengan sikap profesionalisme dalam pekerjaan tertentu. Dalam bekerja pegawai di mana pegawai memiliki kompetensi yang berbeda antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Oleh karena itu, perlu juga dilihat beberapa faktor yang mempengaruhi kecapan kompetensi itu yaitu berupa: keyakinan dan nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi (Wibowo, 2016).

Budaya Organisasi

Penerapan satu model budaya organisasi (*organizational culture*) dalam sebuah instansi pemerintah adalah baku. Ketentuan/ norma/ peraturan yang berlaku akan selalu tersentralisasi dengan pemerintah pusat. Namun demikian, dalam pelaksanaannya tentunya ada perbedaan corak/ ragam sebagai ciri khas di mana daerah itu berkedudukan. Budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi (Badu dan Djafri, 2017). Hal ini tentu memperkuat dari teori yang dikemukakan oleh Robbin & Judge (2015) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi itu dapat indikasikan ke dalam beberapa indikator seperti inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian ke hal yang lebih rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas (Sunyoto, 2015).

Kinerja

Setiap pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah tentunya harus memiliki target yaitu berupa hasil kerja (kinerja). Demikian pula semua pegawai yang terlibat dalam pekerjaan yang ada di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Kabupaten Aceh Tamiang ini pun tak luput dari pelaporan kinerja yang telah mereka karyakan. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh seorang pegawai melalui penerimaan beban kerja dengan tanggungjawab dan keakuratan serta waktu, sehingga dapat dikatakan seorang pegawai yang berkinerja baik adalah orang yang mampu manage antara beban kerja yang diembannya dengan kemampuan yang dimiliki dapat diselesaikan secara tepat waktu secara bertanggungjawab.

Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja yang ditentukan oleh pimpinan terhadap para pegawainya antara lain berupa kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab personal dan kerja sama antar pegawai atau bahkan antara pimpinan dengan stafnya (Mangkunegara, 2015).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek penelitiannya adalah Kantor Bappeda Kabupaten Aceh Tamiang yang berlokasi di Gampong Bundar, Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang, Provinsi Aceh. Pengumpulan data dilakukan dengan pendistribusian kuesionair dengan menerapkan teknik *nonprobability sampling*. Populasi berjumlah 42 orang Pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Tamiang yang menjadi responden. Sementara untuk penetapan sampel digunakan persampelan jenuh yang melibatkan seluruh populasi pegawai pada kantor tersebut dengan jumlah 42 responden.

Untuk mengetahui hubungan linier antara variabel X dan variabel Y digunakan analisis regresi linier berganda. Model penelitian menerapkan model analisis regresi linier berganda yang melibatkan dua variabel bebas dengan satu variabel terikat seperti berikut ini:

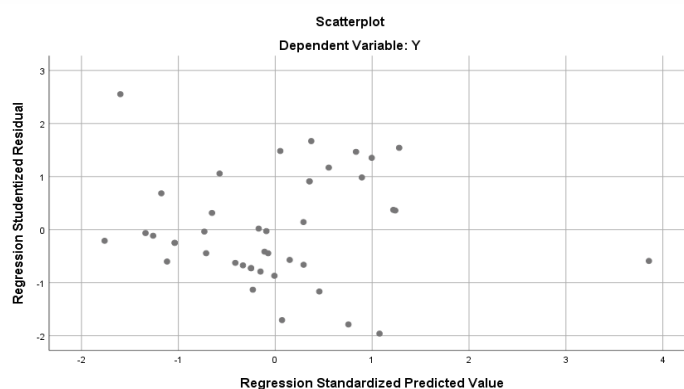
$$\text{Persamaan penelitian I: } Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

Y adalah varian kinerja, X_1 adalah variabel kompetensi, X_2 adalah variabel budaya organisasi dan b_1 dan b_2 adalah koefisien variabel bebas serta e adalah *error term*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji Normalitas menunjukkan titik-titik menyebar serta mengikuti garis diagonal, yang berarti berdistribusi normal, sebagai prasyarat untuk dapat dilakukan uji regresi linier. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas dilakukan dalam model regresi menunjukkan tidak memiliki pola yang jelas dan juga penyebaran titik-titik hanya di atas dan di bawah, yang berarti heteroskedastisitas tidak terjadi sebagaimana gambar grafik scatterplot sbagai berikut:



Sumber: Data primer diolah, 2022

Gambar 1. Grafik Scatterplot

Hasil uji multikolinieraritas dapat dilihat pada Tabel 2, sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	<i>Collienarity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kompetensi (X ₁)	0,981	1,019
Budaya Organisai (X ₂)	0,981	1,019
Variabel terikat: Kinerja		

Sumber: data diolah (2022)

Dapat dilihat pada Tabel 2 nilai *tolerance* variabel kompetensi (X₁) sebesar 0,981 dan budaya organisasi (X₂) sebesar 0,981, nilai ini lebih besar 0,10. Sementara nilai VIF Kompetensi (X₁) sebesar 1,019, dan Budaya Organisasi (X₂) sebesar 1,019 lebih kecil dari 10, maka dinyatakan multikolinieritas tidak terjadi.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Tamiang dapat diperoleh berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, sebagaimana disajikan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	t-hitung	Sig.
	Beta		
Kompetensi (X1)	0,373	2,715	0,010
Budaya Organisasi (X2)	0,317	2,302	0,027
Variabel terikat: Kinerja (Y)			
Hasil Uji F	F-hitung = 0,7332		0,002 ^b
Adjusted R Square	0,236		
Std.Error of the Estimate	0,25650		

Sumber: data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, maka dapat dibuat persamaan regresinya yaitu: $Y = 0,373 X_1 + 0,317 X_2$

Intrepretasi model persamaan regesi linier berganda tersebut dirincikan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi (X1) menunjukkan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jadi, jika kompetensi meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,373 dengan syarat variabel lain tetap.
2. Variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jadi, jika budaya organisasi meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,317 dengan syarat variabel lain tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang disajikan pada Tabel 3, maka dapat diketahui hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel kompetensi menunjukan nilai sebesar t-hitung sebesar 2,715 dan nilai signifikansi 0,010 lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Berdasarkan hasil ini , maka hipotesis

Ha₁ diterima. Artinya, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Tamiang.

2. Variabel budaya organisasi menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,302 dan nilai signifikansi sebesar 0,027 (lebih kecil dari α 0,05). Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis Ha₂ diterima. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Tamiang.

Pada Tabel 3 juga dapat diketahui pengaruh simultan variabel kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil yang diperoleh diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 7,332 dengan signifikansi sebesar 0,002 (lebih kecil dari 0,05). Jadi, dapat diambil keputusan bahwa hipotesis alternatif diterima. Dengan demikian, maka kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Tamiang.

Hasil Uji Koefisien Determinasi ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,236 atau 23,6%. Ini berarti bahwa variabel kompetensi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Tamiang sebesar 23,6%, dan sisanya 76,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi sangat penting bagi pegawai dalam menunjang pekerjaan serta memposisikan pegawai sesuai dengan bidang dan kemampuan yang dimiliki guna untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini sejalan dengan Syah, dkk (2021) dan Burhanudin, Serang, dan Mapparenta (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kota Pare-Pare. Jadi, dapat dinyatakan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian tersebut.

Pada hasil penelitian juga diketahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Tamiang. Hipotesis alternatif kedua diterima, artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Bappeda Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil ini turut membuktikan bahwa dalam sebuah instansi pemerintah sangat diperlukan implementasi budaya organisasi yang optimal sehingga pegawai memiliki rasa percaya diri dan menjaga suasana kekeluargaan serta saling menghormati antar sesama pegawai dalam mencapai kinerja yang unggul. Dengan demikian, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Mora dan Riza (2016) serta Nainggolan (2016) bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai secara intens.

Secara simultan kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Tamiang. Dibuktikan dari nilai F-hitung sebesar 7,332 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 (lebih kecil dari 0,05), artinya hipotesis alternatif ketiga diterima dan dapat dibuktikan kebenarannya. Adapun hasil ini memiliki keselarasan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Sudarman (2018); Rohmat Anita (2020); dan Syardiansah, dkk. (2020) yang menyatakan bahwasanya kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kompetensi membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Tamiang. Demikian juga budaya organisasi yang turut memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Tamiang. Kompetensi dan budaya organisasi secara bersama-sama juga turut memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Tamiang.

Walau bagaimana pun hasil penelitian ini masih perlu dilanjutkan dengan melibatkan beberapa variabel lain sehingga dapat diperoleh satu persepsi yang dapat berkontribusi dalam kajian percepatan Pembangunan, khususnya dalam meningkatkan sumber daya manusia di Provinsi Aceh dan khususnya di Kabupaten Aceh Tamiang hingga ke antero Indonesia ini.

DAFTAR PUSTAKA

Badu, Syamsu Q., & Djafri, Novianty, (2017). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideals Publishing.

- Bappeda Aceh Tamiang, 2020. Diakses dari <https://bappeda.acehtamiangkab.go.id/> diunduh tanggal 15 Juli 2023.
- Burhanudin, M.N.P, Serang., & S, Mapparenta, (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Parepare. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(3).
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Marpaung, Indra., & Tri, Eva, Juniansih, (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan. *Jurnal Educatoin dan Development*, 8(4).
- Mora, Zulkarnen & Riza, Muhammad, (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Prestasi Kerja Karyawan BPRS Adeco Kota Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 5(1).
- Nainggolan, Farida, (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Simalungun. *Jurnal Maker*, 2(1).
- Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009.
- Priyatno, (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Jakarta: Andi Publisher.
- Rohmat, Anita, (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Tasikmalaya. *JAK PUBLIK (Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik)*, 1(3).
- Sudarman, Enjang, (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*.
- Sujarweni, Wiratnsa, S, (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi Yogyakarta*: Pustaka Baru Pers.
- Syah, B., Marnisah, L, & Zamzam, F, (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional*, 2(1).
- Syardiansah, Mora, Z, dan Safriani, (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2).
- Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.