

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Werni Sarumaha

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nias Raya, Indonesia

* Corresponding Author. E-mail: wernisarumaha@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Subjek penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan yang beralamat di jalan Fahuwusa Laia Baloho Indah Telukdalam. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner dan studi kepustakaan.

Kata kunci: pengaruh, budaya, organisasi, kompetensi, kinerja, pegawai

Abstract

This study was intended to determine the effect of organizational culture and competence on employee performance at the Telukdalam District Office of Nias Regency. This research uses quantitative research that is associative. The types of data used in this research are primary data and secondary data. The subject of this research was conducted at the Telukdalam District Office of South Nias Regency, which is located at Fahuwusa Laia Baloho Indah Telukdalam road. The population in this study were 35 employees at the Telukdalam District Office of South Nias Regency. Data collection techniques using observation techniques, questionnaires and literature study.

Keywords: influence, culture, organization, competence, performance, employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang berperan mendayagunakan semua sumber daya ekonomi yang ada pada organisasi (Afandi, 2018; Bali, 2022; Yusup, 2021). Setiap organisasi di bentuk untuk bisa mencapai tujuannya. Untuk bisa mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi (Suriyanto, 2021). Selain itu, juga yang diharapkan mampu menentukan visi dan misi organisasi secara jelas, mampu membaca

arah globalisasi dan menerjemahkannya dalam berbagai strategi untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi (Sinaga dan Priyojadmiko, 2020). Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi seperti budaya organisasi dan kompetensi yang sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas (Hartini, 2021; Laoli & Ndraha, 2022; Septiani, 2017; Wibowo,

2016; Zebua, 2022). Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berpikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya (Dunan et al., 2020; Idayati, Irma dan Asparingga, 2017). Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat memberi keberhasilan dalam organisasi. Selain budaya organisasi, kompetensi dari pegawai juga penting untuk diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai berjalan secara maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi (Septian dan Gilang, 2019).

Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Baba, 2014). Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hierarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota pegawai organisasi (Susilowati dan Nukhilizah 2016).

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas salah satu faktor yang cocok diterapkan dalam lingkungan kerja ialah budaya organisasi (Silalahi et al., 2015). Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, apabila pegawai memiliki rasa bertanggung jawab terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya dan selalu ada dorongan dari seorang pemimpin untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Wardani, Mukzam dan Mayowan, 2016). Begitu sebaliknya, budaya organisasi dapat

menurunkan kinerja pegawai ketika pegawai mengabaikan pekerjaannya dan tidak adanya apresiasi dari pimpinan terhadap pegawai yang telah menjalankan tugasnya dengan baik sehingga membuat pegawai tidak semangat dalam bekerja.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut (Yasin, 2020). Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan pimpinan untuk menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Kompetensi dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik berupa sikap yang profesional seperti terjalinnya hubungan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan mampu menjadi seorang pegawai yang bisa diandalkan.

Kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil akhirnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai didalam organisasi tersebut yang tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya (Fauzi dan Hidayat, 2020; Sutrisno, 2018). Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan (Darmadi, 2018). Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut (Busro, 2018). Kinerja pegawai dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi dan kompetensi. Indikasi

tingginya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat di lihat dari hasil kerja pegawai terhadap pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, maka akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Nyoto, 2019; Sulaksono, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan ditemukan bahwa kinerja pegawai menurun disebabkan oleh budaya organisasi dan kompetensi. Fenomena pada kinerja pegawai yakni masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. contohnya pegawai menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan memilih untuk lebih bersantai dari pada menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian masih ada pegawai yang tidak hadir pada setiap hari kerja seperti pegawai tidak masuk kantor pada saat jam kerja. Selanjutnya permasalahan budaya organisasi yakni masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya seperti mengabaikan tugas atau menunda-nunda kepentingan masyarakat yang datang ke kantor camat dengan berbagai keperluan. Kemudian kurangnya perhatian pimpinan atas pekerjaan sebagai dorongan bagi pegawai yang sudah menjalankan pekerjaannya seperti memberikan penghargaan dalam bentuk kompensasi. Sementara fenomena pada kompetensi adalah kurangnya kerja sama antar pegawai dalam melakukan pekerjaan contohnya ketika menyelesaikan pekerjaan bersama-sama hanya beberapa orang yang mengerjakan sedangkan yang lainnya tidak bekerja sehingga menimbulkan suasana kurang nyaman dalam lingkungan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif (Sugiyono, 2018). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Subjek penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan yang beralamat di jalan Fahuwusa Laia Baloho Indah Telukdalam. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner dan studi kepustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner instrumen uji coba di Kantor Camat Fanayama, maka langkah selanjutnya dilakukan pengolahan uji validitas dan reliabilitas sebanyak 15 pegawai dengan bantuan perangkat lunak SPSS 22. Perolehan hasil uji validitas untuk variabel budaya organisasi, kompetensi dan kinerja pegawai dapat di lihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Penelitian

No Item	Keterangan				
	<i>R-Hitung</i>			R tabel 15 N	Ket
	Budaya Organisasi	Kompetensi	Kinerja Pegawai		
1	0,836	0,861	0,836	0,514	Valid
2	0,645	0,936	0,645	0,514	Valid
3	0,956	0,929	0,956	0,514	Valid
4	0,856	0,898	0,856	0,514	Valid
5	0,854	0,846	0,854	0,514	Valid
6	0,871	0,941	0,871	0,514	Valid
7	0,928	0,955	0,928	0,514	Valid
8	0,679	0,818	0,679	0,514	Valid
9	0,900	0,962	0,900	0,514	Valid
10	0,734	0,966	0,734	0,514	Valid

Nilai r_{hitung} didapatkan dari *output* olahan data penelitian dengan SPSS 22. Dari tabel 1 di atas, terlihat bahwa semua butir-butir instrumen penelitian di ketiga variabel memperoleh nilai yang positif, di mana $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya untuk pernyataan mengenai variabel budaya organisasi, kompetensi dan kinerja pegawai yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas, maka langkah selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Perolehan hasil uji reliabilitas untuk variabel budaya organisasi, kompetensi dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 2, di bawah ini.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Budaya Organisasi X ₁		Kompetensi X ₂		Kinerja Pegawai Y	
Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,946	10	,975	10	,946	10

Hasil uji reliabilitas di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan sebanyak 15 responden di atas, terlihat bahwa nilai *Cronbach's alpha* budaya organisasi sebesar 0,946 > 0,6, nilai *Cronbach's alpha* kompetensi sebesar 0,975 > 0,6 dan nilai *Cronbach's alpha* kinerja pegawai sebesar 0,946 > 0,6 Sehingga peneliti menyimpulkan hasil data dalam butir angket ketiga variabel dinyatakan reliabel.

2. Uji Model Regresi

a. Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan judul pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menghubungkan antara 1 variabel terikat (kinerja pegawai) dengan 2 variabel bebas (budaya organisasi dan kompetensi). Masing-masing variabel dituangkan dalam bentuk indikator dan di buat butir pernyataan (instrumen). Dari hasil yang diperoleh melalui butir

pernyataan, untuk variabel budaya organisasi sebanyak 10 item pernyataan, kompetensi sebanyak 10 item pernyataan, dan kinerja pegawai item pernyataan 10 dengan responden penelitian sebanyak 35 pegawai.

Tabel 3. Deskriptif Variabel Penelitian Budaya Organisasi (X₁), Kompetensi (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y)

Statistics				
		Budaya Organisasi	Kompetensi	Kinerja Pegawai
N	Valid	35	35	35
	Missing	0		0
Mean		45.00	44.97	44.91
Std. Error of Mean		.416	.405	.459
Median		45.00	45.00	45.00
Mode		44 ^a	44	45
Std. Deviation		2.461	2.395	2.716
Skewness		.289	-.210	-.325
Std. Error of Skewness		.398	.398	.398
Kurtosis		-.712	-.066	-.334
Std. Error of Kurtosis		.778	.778	.778
Minimum		41	40	39
Maximum		50	50	50
Sum		1575	1574	1572
Percen-tiles	25	43.00	44.00	43.00
	50	45.00	45.00	45.00
	75	47.00	47.00	47.00
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown				

Dari hasil olahan nilai skor total data variabel Budaya Organisasi (X₁), Kompetensi (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y) pada tabel 3 di atas, maka dapat dideskripsikan bentuk data untuk mengetahui nilai statistik yaitu:

1. Rata-Rata Hitung (*Mean*)

Rata-rata hitung di dapat jumlah dari seluruh nilai data di bagi dengan banyaknya data. Dari tabel di atas diperoleh nilai rata-rata hitung (*Mean*) masing variabel sebesar 45,00 ; 44,97 dan 44,91 dengan standar error sebesar 0,416; 0,405 dan 0,459.

2. Median

Median adalah suatu nilai yang terletak di tengah kelompok data yang telah diurutkan dari nilai yang terkecil sampai

terbesar atau sebaliknya. Dari tabel diatas diperoleh nilai median atau titik tengah sebesar 45,00 berarti 50% data berada di atas 45,00.

3. Modus

Modus adalah nilai yang sering muncul. Pada tabel di atas diperoleh nilai modus sebesar 44 dan 45.

4. Standar Deviasi

Standar deviasi adalah akar dari ragam, di mana ragam merupakan jumlah kuadrat dari selisih nilai observasi dengan rata-rata hitung di bagi banyaknya observasi. Pada tabel diatas diperoleh standar deviasi masing-masing sebesar 2,461; 2,359 dan 2,716.

5. Kemiringan Kurva (*Skewness*)

Kemiringan kurva (*skewness*) berarti melihat miring tidaknya suatu kurva distribusi. Nilai *Skewness* masing-masing sebesar 0,289; -0,210 dan -0,325 dengan standar eror sebesar 0,398, maka distribusi data tersebut adalah menceng ke kiri.

6. Keruncingan Kurva (*Kurtosis*)

Keruncingan kurva (*kurtosis*) merupakan tingkat penggunungannya suatu distribusi. Nilai *kurtosis* masing-masing sebesar -0,712; -0,066 dan -0,334 dengan standar eror 0,778, maka data tersebut adalah platikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agak mendatar dan ekornya relatif pendek.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data penelitian dapat di lihat pada tabel 4, di bawah ini:

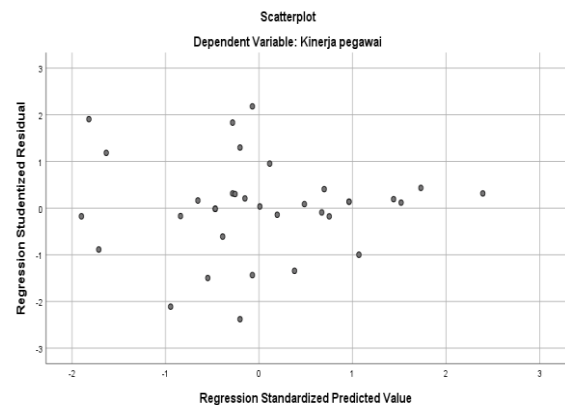
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Standardized Predicted Value	Standardized Residual
N		35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	1.0000000	.96824584
Most Extreme Differences	Absolute	.100	.214
	Positive	.100	.141
	Negative	-.092	-.214
Test Statistic		.100	1.190
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.117 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022, Windows SPSS 22

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat di lihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,117 > 0,05$, maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 di atas menunjukkan bahwa tidak adanya masalah heteroskedastisitas, karena gambar diatas tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari titik yang ada. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi aklasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variansi residual sama untuk semua pengamatan.

3. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat di lihat pada tabel 5, di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.403	7.441		
	Budaya organisasi	.350	.160	.771	.298
	Kompetensi	.550	.164	.771	.298

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar $0,298 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,771$ mendekati 1 untuk semua variabel bebas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Teknik Analisis Data

a. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis ini dilakukan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial dapat di lihat pada tabel 6, di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	Constant	4.403	7.441		.592	.558
	Budaya Organisasi	.350	.160	.318	2.195	.036
	Kompetensi	.550	.164	.485	3.354	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 6 di atas, untuk uji parsial yang pertama (budaya organisasi) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (2,195) > t_{tabel} (1,694)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,036 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Selanjutnya, uji parsial yang kedua (kompetensi) terlihat bahwa nilai t_{hitung}

$(3,354) > t_{tabel} (1,694)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun hasil Uji F dapat dilihat pada 7, di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	121.332	2	60.666	15.001	.000 ^b
Residual	129.411	32	4.044		
Total	250.743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel 7 di atas, terlihat bahwa nilai $F_{hitung} (15,001) > F_{tabel} (3,295)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.696 ^a	.484	.452

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data pada tabel 8 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,484$, sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi dan kompetensi hanya mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar $48,4\%$ sedangkan sisanya $51,6\%$ dijelaskan oleh

variabel lain yang tidak di sebut variabel penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Junianto dan Sabtohadri (2019) dengan judul penelitian pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya, dan berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Shielpani dan Firmansyah (2018) dengan judul penelitian pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (survei pada Bank Jawa Barat Banten Kantor Cabang Suci Bandung), dan berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji parsial yang pertama (budaya organisasi) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (2,195) > t_{tabel} (1,694)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,036 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hasil uji parsial yang kedua (kompetensi) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (3,354) > t_{tabel} (1,694)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hasil uji simultan, terlihat bahwa nilai $F_{hitung} (15,001) > F_{tabel} (3,295)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan ke-1*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Baba, Ali. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. 18(4), 12-21.
- Bali, A. Y. (2022). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Loyalitas Konsumen Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 1-14.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.7>
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia ke Kepala Sekolah. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Dunan et al. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (Persero). *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*. 8(2), 45-53.
- Fauzi, Akhmad dan Hidayat, Rusdi. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga University Press.

- Hartini. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Jawa Barat: Media Sains Indonesia.
- Idayati, Irma dan Asparingga Anggun. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dan Guru pada SMP Negeri 14 Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi*. 22(3), 890-899.
- Junianto, Dwi dan Sabtohadji, Joko. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. (Online), 2(1), 12-29.
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15–20.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.8>
- Nyoto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Septian, Ahmad dan Gilang, Alini. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rektorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal e-Proceeding Of Management*. 6(2), 120-132.
- Septiani, Ade. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasara Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*. 2(1), 12-21.
- Shielpani, Amalia dan Firmansyah, Yayan. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Bank Jawa Barat Banten Kantor Cabang Suci Bandung). *Jurnal Manajemen Magister*. 04(02), 1-12.
- Silalahi et al., (2015). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar. *Jurnal Sultanist*. 3(1), 24-32.
- Sinaga, Hasibuan dan Priyojadmiko. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis, Jawa Barat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Suriyanto. (2021). *Sinergitas Motivasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sebuah Instansi*. Surabaya: Global Aksara Pres.
- Susilowati, Dwi dan Nukhilizah Nurul. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Paser Utara. *Prosiding SNA MK*. 1(3), 63-72.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Budaya Organisasi. Edisi Pertama, Cetakan ke-5*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wardani, Rosdianti Kusuma, Mukzam dan Mayowan. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 31(1), 12-19.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yasin, Hengky. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. *Journal Of Management Science*. 1(2), 24-36.

Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. Cetakan Pertama*. Jakarta: CV. LD Media.

Zebua, D. I. (2022). Pengaruh Modal Kerja Terhadap Perkembangan Usaha Pada Koperasi Bina Mitra Sejahtera Universitas Nias. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 21–27.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.9>