



## PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN BANGGAI KEPULAUAN

Debiyanti Kune<sup>1\*</sup>, La Saudin<sup>2</sup>, Selvi Yannti T<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Luwuk Banggai

Email: [debi.de06@gmail.com](mailto:debi.de06@gmail.com)<sup>1</sup>, [saudinum10105@gmail.com](mailto:saudinum10105@gmail.com)<sup>2</sup>,

### Abstract

*This study aims to determine whether Competence and Organizational Culture partially and simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at the Banggai Islands Regency Tourism Office. The research sample was all employees of the Banggai Islands Regency Tourism Office, with a purposive sampling technique totaling 33 people. The data collection method was carried out through interviews and questionnaires. The data were analyzed descriptively quantitatively using frequency tables and multiple linear regression. Data processing was carried out using the SPSS version 25.0 program. The results of the t-test showed that the independent variables, namely Competence (X1) and Organizational Culture (X2), had a partial influence on Employee Performance (Y). Meanwhile, the results of the ANOVA test (analysis of variance) or F test showed an F-count value of 438,996 and an F-table of 3.32, so that  $F\text{-count} > F\text{-table}$  ( $438,996 > 3.32$ ). This shows that Competence and Organizational Culture simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. Partially, Work Communication is the most dominant variable with a coefficient value of 0.967, which means that Competence has the greatest influence on Employee Performance (Y).*

**Keywords:** Competence, Organizational Culture, Employee Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kompetensi dan Budaya Organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Banggai Kepulauan. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Banggai Kepulauan, dengan teknik purposive sampling berjumlah 33 orang. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Data dianalisis secara deskriptif kuantitatif menggunakan tabel frekuensi dan regresi linier berganda. Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS versi 25.0. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu Kompetensi (X1) dan Budaya Organisasi (X2), memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sementara itu, hasil uji ANOVA (analysis of variance) atau uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 438.996 dan F-tabel sebesar 3,32, sehingga  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  ( $438.996 > 3,32$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial, Komunikasi Kerja merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai koefisien sebesar 0,967, yang berarti bahwa Kompetensi memberikan pengaruh paling besar terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Kata Kunci:** Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai. Pegawai merupakan tulang punggung organisasi. Pencapaian keberhasilan organisasi tidak terlepas dari kontribusi dari kinerja pegawai. Pada dasarnya kedudukan pegawai di dalam organisasi sebagai inisiator, pemberi tenaga, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi secara terus menerus. Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja pegawai. Kompetensi dan budaya organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai oleh karena itu hal yang dapat dilakukan oleh setiap instansi atau organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan kompetensi dan menanamkan budaya organisasi. Dengan demikian daya saing

dan keunggulan kompetitif dapat dimiliki oleh instansi atau organisasi, pegawai juga mendapatkan peluang pada peningkatan kompetensi dan *quality of work live* dalam rangka menunjang karier pegawai. Hal tersebut tentunya sangat dibutuhkan oleh setiap instansi untuk bias bersaing dengan instansi atau organisasi lain. Kompetensi dan budaya organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai oleh karena itu hal yang dapat dilakukan oleh setiap instansi atau organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pelatihan pengembangan kompetensi dan menanamkan budaya organisasi. Dengan demikian daya saing dan keunggulan kompetitif dapat dimiliki oleh instansi atau organisasi, pegawai juga mendapatkan peluang pada peningkatan kompetensi dan *quality of work live* dalam rangka menunjang karier pegawai. Hal tersebut tentunya sangat dibutuhkan oleh setiap instansi untuk bias bersaing dengan instansi atau organisasi lain.

Budaya organisasi yang diterapkan dalam pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Kepulauan didasarkan pada kebudayaan masyarakat Bangkep dalam konteks cinta pada kearifan lokal yaitu budaya persatuan. Yang kemudian dalam penelitian ini dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah budaya persatuan dalam konteks pemangon konoa sudah diterapkan dengan baik pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Kepulauan. Penerapan budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak yang positif dikarenakan budaya organisasi akan membentuk perilaku disiplin dan kebersamaan yang baik dalam bekerja secara efektif dan efisien. Budaya organisasi merupakan suatu keunggulan kompetitif yang membedakan dengan organisasi lain strategi bisnis yang baik dapat ditiru oleh organisasi lain, tetapi dengan budaya organisasi.

Tentunya dari semua permasalahan tersebut di atas dapat memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi dengan meningkatnya kinerja pegawai maka tujuan suatu organisasi akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan atau tercapai secara efektif dan efisien. Dari permasalahan tersebut berdampak pada kuantitas dan kualitas kerja tidak mencapai harapan. Hal tersebut menggambarkan masih rendahnya kinerja sebagian pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Banggai Kepulauan tersebut.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Kompetensi merupakan komponen inti atau prioritas utama dari suatu pekerjaan. Hal ini dikarenakan kompetensi adalah alasan utama untuk melakukan pekerjaan dengan baik, memenuhi tujuan sesuai target, memenuhi harapan, dan lain sebagainya. Selain itu, kompetensi mengacu pada karakteristik perilaku yang menggambarkan kemewahan kepribadian yang mencerminkan sifat, kekuatan, kecerdasan, keahlian, pengalaman, dan semua modal diri seorang pegawai. Pentingnya karakteristik tersebut merupakan nilai abstrak yang terefleksikan pada suatu cara kerja yang baik, sistematis, terukur, dan mengandung muatan integritas (Mujayaroh & Rohmat, 2020)

Menurut (Arief & Nisak, 2022). Kompetensi adalah karakteristik yang didasarkan pada

efisiensi kerja individu seseorang pada karakteristik dasar dalam hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Dilihat pada tingkat kompetensinya, pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini terlihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keterampilan. Sebagian besar lebih nyata dan relatif di permukaan sifat pegawai.

Menurut (Wardiah, 2017) “budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan dalam bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, dan nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama untuk mencapai tujuan di dalam organisasi. (Jamaluddin et al., 2017) budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai seperti menanamkan nilai-nilai dan sikap dalam mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Menurut (Rivai, 2017) mengemukakan budaya organisasi adalah apa yang dirasakan pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan. Budaya sebagai suatu pola teladan dari penerimaan dasar ketika ditemukan, atau yang dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai upaya belajar untuk mengatasi. Permasalahan dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup lancar untuk menjadi mempertimbangkan yang sah dan oleh karena itu, untuk mengajarkan anggota yang baru sebagai cara yang benar untuk merasa, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah.

Menurut Agus M. Hardjana (2016:15) “Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan”. Deddy Mulyana (2015:11) “Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih”. Andrew E. Sikula (2017:145) “Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain”.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa inti dari fungsi komunikasi adalah dapat menjadi pengawasan lingkungan yakni seorang biasa memperoleh informasi baik dari luar maupun dalam lingkungannya. Komunikasi pun berpungsi menghubungkan bagian-bagian yang terpisah meliputi intepretasi informasi mengenai lingkungan dan pemakaiannya untuk berperilaku terhadap peristiwa dan kejadian-kejadian.

Menurut (Priadana & Sunarsi, 2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja nyata yang dicapai oleh pekerja secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut (Afandi et al., 2021) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu kantor sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak

melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir atau kerangka teori adalah model konseptual, gambaran tentang bagaimana suatu teori memiliki hubungan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan penting. Kerangka pikir menerangkan tentang hubungan keterkaitan antara variable – variabel yang diteliti. Kerangka pikir terdiri dari variabel – variabel penelitian yaitu variabel bebas (x) dan variabel terikat (Y). setiap organisasi pasti menginginkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, untuk mencapai tujuan tersebut tentunya suatu organisasi harus dijalankan dengan baik.

Dinas Pariwisata Kabupaten Banggai Kepulauan mempunyai visi dan misi serta tugas sendiri-sendiri yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam daerah yang berlaku. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut maka diperlukan kompetensi dan budaya organisasi yang baik sehingga pegawai memiliki kinerja terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga dan apabila dikelola dengan baik akan mencapai visi dan misi yaitu tercapainya pelayanan kepada masyarakat yang maksimal semua tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pimpinan Dinas Pariwisata Kabupaten Banggai Kepulauan harus jeli melihat hal-hal yang bisa menimbulkan rendahnya kinerja.

Dari bagan di bawah ini menunjukkan bahwa kinerja seorang Pegawai dapat ditentukan oleh kompetensi dan budaya organisasi yang dimilikinya yang di dalamnya terdapat berbagai kebutuhan atau keinginan yang harus dipenuhi. Namun demikian dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut diperlukan suatu keadaan atau kondisi yang memadai sehingga kinerja pegawai yang dicapai bisa optimal.

Berdasarkan pada kajian pustaka dan penelitian sebelumnya maka kerangka pikir selanjutnya dapat digambarkan dalam skema kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu pengambilan sampel dimana peneliti bertemu langsung dengan pegawai di tempat penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 orang yang dianggap sesuai dengan kriteria, yang dijadikan sampel yaitu Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Banggai Kepulauan. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (X1) yaitu Kompetensi dan (X2) yaitu Budaya Organisasi. Serta variabel dependen atau terikat (Y) yaitu Kinerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Pengaruh Signifikan Keseluruhan Variabel

Setelah melakukan penelitian pada Dinas Pariwisata Kabupaten Banggai Kepulauan penulis telah mengumpulkan beberapa informasi mengenai pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi, dengan memanfaatkan informasi tersebut kedalam model (Insidental Sampling) dengan pendekatan kualitatif. diperoleh analisis yang lengkap dan akurat dan menggunakan SPSS 25.

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari hasil olah data SPSS yang sudah dirangkum pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Koefisien Regresi

Variabel	Koef. Regresi	T hitung	P (Sig)	Ket
Constant	13.354		0.373	
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0.636	8.498	0.000	Signifikan
Budaya organisasi (X <sub>2</sub> )	0.338	4.320	0.000	Signifikan
R = 0,983				
r <sup>2</sup> = 0,967= 96.7 %				
F <sub>hitung</sub> = 438.996			0,000	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan perhitungan hasil analisis regresi linier berganda antara variabel independen Kompetensi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Banggai Kepulauan, yang dibantu dengan menggunakan SPSS For Windows Versi 25.00, maka didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 13.354 + 0.636X_1 + 0.338X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut mempunyai pengertian sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 13.354 dapat diartikan bahwa apabila variabel bebas yaitu Kompetensi dan Budaya organisasi mengalami perubahan (Konstan) maka kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Banggai Kepulauan akan mengalami peningkatan sebesar 13.354
2.  $\beta_1$  (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0.636 mempunyai arti bahwa apabila nilai dari Kompetensi (X1) pada Dinas Pariwisata Kabupaten Banggai Kepulauan ditingkatkan satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar sebesar 0.636

3.  $\beta_2$  (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0.338 mempunyai arti bahwa apabila nilai dari Budaya organisasi (X2) pada Dinas Pariwisata Kabupaten Banggai Kepulauan ditingkatkan satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.338.

### Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS Versi 25.0 pada tabel ANOVAa, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90595.368	2	45297.684	438.996	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3095.541	30	103.185		
	Total	93690.909	32			

Sumber: Hasil olah data SPSS 25.0

Hasil pengujian secara simultan (Uji F), untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan tingkat derajat kebebasan F tabel =  $F(k; n - k - 1) = F(2; 51) = 3,32$  maka diperoleh F-tabel = 3,32, menurut teori statistik apabila F-hitung > F-tabel maka variabel berpengaruh secara signifikan. Dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa F-hitung = 438.996 > F-tabel = 3,32 P-Value = 0,000 <  $\alpha = 0,05$  yang berarti berpengaruh secara signifikan, berarti melalui uji F, dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Budaya organisasi (X2), berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel Kompetensi (X1) dan Budaya organisasi (X2), berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pariwisata Kabupaten Banggai Kepulauan dapat diterima atau hipotesis terbukti.

### Uji t (Parsial)

Pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya secara parsial pengaruh antar variabel Kompetensi (X1), dan Budaya organisasi (X2), terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk menguji apakah setiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji thitung dengan hasil sebagai berikut :

#### 1. Kompetensi (X1)

Hasil uji thitung = 8.498 dibandingkan dengan ttabel sebesar 2.042 dengan derajat kebebasan t tabel =  $t(\alpha / 2; n - k - 1) = t(0,025 ; 51) = 2.042$  dengan P-Value = 0,003 <  $\alpha = 0,05$ . Dimana thitung > ttabel atau 8.498 > 2.042 artinya variabel Kompetensi (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berdasarkan nilai diatas maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

#### 2. Budaya organisasi (X2)

Hasil uji thitung = 4.320 dibandingkan dengan ttabel sebesar 2.042 dengan derajat kebebasan t tabel =  $t(\alpha / 2; n - k - 1) = t(0,025 ; 51) = 2.042$  dengan P-Value = 0,000 <  $\alpha = 0,05$ .

Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4.320 > 2.042$  artinya variabel Budaya organisasi (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berdasarkan nilai diatas maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

**Koefisien Korelasi (R)**

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari olahan data melalui SPSS Versi 25.0 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,983, ini berarti bahwa korelasi atau hubungan antara Kompetensi (X1), dan Budaya organisasi (X2), terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sangat kuat Terlihat pada table.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.983 <sup>a</sup>	.967	.965	10.15799
a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi (X <sub>2</sub> ), Kompetensi (X <sub>1</sub> )				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan hasil penelitian besarnya presentase variabel Kinerja Pegawai yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas Kompetensi (X1), dan Budaya organisasi (X2) ditunjukkan dengan nilai pada Adjusted R Square (r<sup>2</sup>) yaitu sebesar 0,967, dalam hal ini dapat diartikan bahwa kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh Kompetensi (X1), dan Budaya organisasi (X2) sebesar 96.7 %, sedangkan sisanya sebesar 16,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Variabel Dominan Berpengaruh**

dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dari seluruh komponen yang terdiri dari kompetensi (X1), dan budaya organisasi (X2), dapat dilihat bahwa nilai dari koefisien regresi kompetensi pegawai (X1) dengan nilai  $t_{hitung}$  yang paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu sebesar 8.498 dengan tingkat Sig  $0,000 < 0,05$ , sehingganya variabel yang paling dominan adalah kompetensi pegawai (X1) sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti yang menyatakan bahwa variabel kompetensi pegawai (X1) yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Banggai Kepulauan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat

disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Banggai Kepulauan
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara bersama – sama kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan.
3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Banggai Kepulauan .

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. N., Fatimah, N., & Martana, C. R. (2021). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Mandiri Cabang Braga Bandung). *Riset Akuntansi Dan Perbankan*, 15(1), 460–468.
- Aisyah, A. S. N., & Madio, S. S. (2021). Peningkatan Kemampuan Representasi Matematis Siswa dengan Pembelajaran Berbasis Masalah Melalui Pendekatan Konstektual dan Matematika Realistik. *Plusminus: Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 363–372.
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 386. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.349>
- Arikunto, S. (2021). *Penelitian tindakan kelas: Edisi revisi*. Bumi Aksara.
- Armstrong, M. (2017). *Armstrong on reinventing performance management: Building a culture of continuous improvement*. Kogan Page Publishers.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 89–103.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.
- Edison, E., Riyanti, A. A., & Yustiana, D. (2016). Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung). *Tourism Scientific Journal*, 1(2), 134–151.
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 8–20. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.431>
- Fadhilah, F., & Fahmi, C. N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Aceh Besar. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 1(1).
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 82.
- Ghozali, I. (2016). *Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif: untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya*.
- Girniawan, E., Perizade, B., Subiyakto, B. B., & Robbiani, B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/Bpn Kantor Pertanahan Kota Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 17(1), 61–78.
- Hakim, L. (2016). Budaya organisasi islami sebagai upaya meningkatkan kinerja. *Iqtishadia*, 9(1).
- Jamaluddin, J., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Administrare*, 4(1).
- Lestari, N. W. F. A., Dewi, I. R., & Kanivia, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 1–11.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Remaja Rosdakarya.

- Mujayaroh, M., & Rohmat, R. (2020). Pengelolaan dan pengalokasian dana pendidikan di lembaga pendidikan. *Arfannur*, 1(1), 41–54.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Rivai, R., Gani, M. U., & Murfat, M. Z. (2019). Organizational culture and organizational climate as a determinant of motivation and teacher performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2).
- Rivai, V. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112.
- Sirait, N. D. N., Warjio, W., Harahap, D., & Kadir, A. (2019). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam hal Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(2), 165–175.
- Sudiarti, N. W., & Juliarsa, G. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Locus of Control terhadap Kualitas Laporan Keuangan LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(7), 1725–1737.
- Sugiyono, D. (2010). Memahami penelitian kualitatif.
- Sunyoto, D., Aulia, F. B., & Sulistyawati, E. (2023). Peran Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Guru SLB Tunas Kasih Sedayu Yogyakarta. *Efektif: Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 14(2 Desember), 124–141.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Sutrisno, S., Puluhulawa, F., & Tijow, L. M. (2020). Penerapan asas keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan dalam putusan hakim tindak pidana korupsi. *Gorontalo Law Review*, 3(2), 168–187.
- Wahjono, S. I. (2022). *Budaya Organisasi*. Bahan Ajar Perilaku Organisasi.
- Wardiah, M. L. (2017). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Pustaka Setia.
- Wibowo, A. (2017). *Menjadi Guru Berkarakter: Strategi Membangun Kompetensi dan Karakter Guru*.