



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH KOTA  
PEKANBARU**

***INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMPETENCE ON  
JOB SATISFACTION AND PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT  
ENVIRONMENT OF PEKANBARU CITY***

**Rizki Restu Setiyani<sup>1</sup>, Fadrul<sup>2</sup>, Priyono<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Manajemen Sekolah, Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia  
e-mail: riskirestustyn@gmail.com

---

**Article Info****Article history :**

Received : 06-09-2024

Revised : 08-09-2024

Accepted : 10-09-2024

Published : 12-09-2024

**Abstract**

*The purpose of this research is to determine and analyze the influence of organizational culture, competence on job satisfaction and employee performance at the agency in Government Environment of Pekanbaru City. This research was conducted at Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru with total population is 216 people. The sampling technique that used in this research was probability sampling by using proportionate stratified random sampling. Based on calculation by using Slovin Formula, the number of samples is 142 people. For testing Hypothesis, we used path analysis technique with SPSS 21 and Amos Ver.21. The result of the test showed that hipotesis (H1) which stated that organizational culture significantly and positively influenced on job satisfaction; hipotesis (H2) stated that competence did have positive influence but not significant on employee performance; hipotesis (H3) stated that organizational culture bring positive effect but not significant on employee performance; hipotesis (H4) stated that competence influence positively and significantly on employee performance; hipotesis (H5) stated that job satisfaction influence positively and significantly on employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Competence, Job satisfaction and Employee Performance*

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Badan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru dengan jumlah populasi 216 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan menggunakan proportionate stratified random sampling. Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin jumlah sampel sebanyak 142 orang Untuk uji hipotesis digunakan teknik Analisa Jalur dengan bantuan program SPSS 21 dan Amos versi 21. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, Hipotesis (H2) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai,



Hipotesis (H3) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, Hipotesis (H4) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai, dan Hipotesis (H5) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.**

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu faktor untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi Perangkat Daerah merupakan unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Kinerja pegawai dan pencapaian tujuan dari suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Begitu juga didalam pemerintahan daerah, kinerja ditentukan dari hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pemerintah daerah. Kinerja pegawai diidentifikasi sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela & Sinambela, 2019). Kinerja pegawai sangat diperlukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan pegawai didalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kompetensi yang dimiliki berdasarkan pendidikan yang ditempuh, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai sering tidak diperhitungkan oleh para pimpinan ketika akan menempatkan pegawai pada jabatan dan tugas tertentu. (Edison et al., 2018) menyatakan bahwa kompetensi yang belum memadai memicu rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mencapai kinerja pegawai yang baik.

Setiap individu akan tergabung dalam sebuah organisasi dan yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya

Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya. Menurut (Mangkunegara, 2005) budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ainanur & T., 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian (Wahyuniardi et al., 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja secara positif. Disadari bahwa budaya organisasi merupakan faktor pendorong kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkup Pemerintah Kota Pekanbaru, tetapi faktanya belum diimplementasikan. Rendahnya kepuasan kerja pegawai diidentifikasi sebagai akibat kepemimpinan yang tidak konsisten dalam menerapkan prinsip-prinsip dan nilai-nilai



budaya yang telah disepakati seperti kebersamaan dan persamaan.

Ketika pegawai memiliki tanggungjawab yang sesuai dengan kemampuannya, maka akan menimbulkan kepuasan dalam dirinya yang kemudian bekerja dengan kinerja yang lebih tinggi atau upaya yang lebih besar. Dalam pengelolaan sumber daya manusia didalam organisasi, aspek kepuasan kerja pegawai perlu diperhatikan karena sangat berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan rujukan tersebut diatas artikel ini mengkaji tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

## **METODE**

Penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang akan dicapai, serta melakukan hipotesis. Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel melalui pengujian hipotesis, maka jenis penelitian ini menggunakan metode survey dengan tipe penelitian *explanatory research*. *Explanatory research* digunakan untuk menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Hair, 2006). Dengan menggunakan metode ini diharapkan dapat mengungkap dan menjawab semua butir yang terkadang dalam identifikasi masalah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan menggunakan bantuan analisis untuk menjadikan analisis faktor terhadap variabel-variabel penelitian sehingga dapat dianalisis pengaruh baik langsung maupun tidak langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian yang dilakukan oleh Jimat pada tahun 2023 dengan judul pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pemerintah kota pekanbaru. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Pekanbaru. Jadi pembahasan yang dilakukan adalah untuk melihat pengaruh signifikan dari Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh pengaruh masing-masing variabel *independent* ke variabel *dependent* adalah sebagai berikut :

Pengaruh Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja, Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai estimasi yang terstandarisasi sebesar 0,579 dan nilai CR sebesar 4,479 dengan probabilitas sebesar 0,000 ini menunjukkan bahwa nilai  $P < \text{nilai alpha}$  yang berarti hasilnya signifikan. Berdasarkan hasil semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki pegawai maka akan memengaruhi tingkat pencapaian kepuasan dalam bekerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tumbelaka et al., 2016), (Romi Haryo Julianto, 2014), bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.



Pengaruh Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai estimasi yang terstandarisasi sebesar 0,117 dan nilai CR sebesar 1,473 dengan probabilitas sebesar 0,141 ini menunjukkan bahwa nilai  $P >$  nilai alpha yang berarti hasilnya tidak signifikan. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kepuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang termasuk faktor pekerjaan itu sendiri yang mensyaratkan keterampilan tertentu sebagai atribut pekerjaan yang dilaksanakan. Keterampilan, pengetahuan dan sikap dalam bekerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi yang baik tidak dapat menciptakan kepuasan kerja yang baik pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (N. Sari et al., 2018), bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Deswarta, 2017) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai estimasi yang terstandarisasi sebesar 0,129 dan nilai CR sebesar 0,867 dengan probabilitas sebesar 0,386. Oleh karena nilai probabilitas  $> 0,10$  maka menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai estimasi 0,129 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, dimana penelitian yang dilakukan oleh (Nurhalim et al., 2015), budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amanda & Budiwibowo, 2017), (A. F. Hakim et al., 2019), bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai parameter estimasi untuk pengujian pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai estimasi yang terstandarisasi sebesar 0,242 dan nilai CR sebesar 1,829 dengan probabilitas sebesar 0,067 ini menunjukkan bahwa nilai  $P <$  nilai alpha yang berarti hasilnya signifikan. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka akan memengaruhi tingkat pencapaian kinerja pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (A. F. Hakim et al., 2019), (Ngebu et al., 2018), bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai estimasi yang terstandarisasi sebesar 0,381 dan nilai CR sebesar 2,999 dengan probabilitas sebesar 0,003 ini menunjukkan bahwa nilai  $P <$  nilai alpha yang berarti hasilnya signifikan. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai artinya Semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu akan semakin tinggi, dari hasil ini didapat semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka akan



mempengaruhi tingkat pencapaian kinerja pegawai tersebut, penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Indrawati, 2013), (O. R. Sari & Susilo, 2018), bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja pegawai.

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pemerintah kota pekanbaru, artikel ini dapat disimpulkan bahwa Semakin tinggi budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai maka akan memengaruhi tingkat pencapaian kepuasan dalam bekerja.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih disampaikan kepada dosen pengampu mata kuliah manajemen sekolah yang telah memberikan masukan dan ilmu dalam manajemen khususnya manajemen kepemimpinan kepala sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. In B. R. Hakim (Ed.), *Perpustakaan Nasional RI*. Aswaja Pressindo.
- Abidin, N. (2010). Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Kedisiplinan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. *Tesis Universitas Dian Nuswantoro*.
- Afriadi, A. D., Kusuma, A. R., & Irawan, B. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Sikap terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur*. 6(1), 143–154.
- Ainanur, & T., S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 1–14.
- Amanda, E. A., & Budiwibowo, S. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun*. 6, 85–92.
- Arikunto, S. (2013). *penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bogner, W. C., & Thomas, H. (1994). *Care Comptence and Competitive Advantage : A Model and Illustrative Evidence from the Pharmaceutical Industry. Competence-Based Competition*. G. Hamel and A. Heene Baffins Lane, Chichester. (John Wiley & Sons Ltd (ed.)).
- Deswarta. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dosen Fakultas Tarbiah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Valuta*, 3 No. 1.
- Diah, S. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang. *EJournal Administrasi Negara*, 5 No. 2, 5789–5802.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (P. Alfabeta



- (ed.)).
- Elliot, A. J., & Dweck, C. S. (2005). *Handbook of Competence and Motivation* (T. G. Press (ed.)).
- Ghozali, I. (2008). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F. (2006). *Multivariate Data Analysis edisi 5* (G. P. Utama (ed.)).
- Hakim, A. F., Kusuma, A. R., & Rande, S. (2019). *Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja aparatur sipil negara pada badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten kutai timur*. 7(1), 43–55.
- Indrastuti, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik Edisi Keempat*. UR Press.
- Indrawati, A. D. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7 No. 2.
- Jamaluddin, Salam, R., Yusus, H., & Akib, H. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. 4(1).
- Jonathan, S. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS* (A. Offset (ed.)).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. PT. Andi.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence - Base Approach Twelfth editon*. In M.-H. Irwin (Ed.), *Hospital Administration*. Paul Ducham. [https://doi.org/10.5005/jp/books/10358\\_23](https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23)
- Lyle M. spencer, JR., P., & Signe M. Spencer. (1993). *Incompetence At Work Models for Superior Performance*. In I. John Wiley and Sons (Ed.), *CME. Chartered mechanical engineer* (Vol. 31, Issue 10). <https://doi.org/10.1049/ep.1985.0144>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Penerbit Remaja Rosdakarya (ed.)).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi* (P. P. R. Aditama (ed.)).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM* (P. P. R. Aditama (ed.)).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (PT. Remaja Rosdakarya (ed.)).
- Marthis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management, Twelfth editon* (P. Hall (ed.); Vol. 15, Issue 1).
- Muhidin, A. S., & Abdurahman, M. (2007). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian* (P. Setia (ed.)).
- Munandar A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI.
- Ngebu, W. D., Sintaasih, D. K., & Subudi, M. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Pegawai terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai*. 12, 2555–2570.



- Nurhalim, F., Tobing, D. S. K., & Sudarsih. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember. *Jurnal Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1–4.
- Nyoto. (2019). *Manajemen Transformasi Budaya Konfusianisme dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (L. L. Kata (ed.)).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38. (2007). *tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30. (2019). *tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46. (2011). *tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 58. (2005). *tentang Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Pynes, J. E. (2009). *Human Resources Management For Public and Nonprofit Organizations a Strategic Approach 3rd Edition* (J.-B. A. W. Imprint (ed.)).
- Raffie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat*. 2(1), 36–45.
- Rahadi, D. R. (2010). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. In T. M. Publishing (Ed.), *Applied Physics A: Materials Science and Processing* (Vol. 1). <https://doi.org/10.1007/s00339-002-1913-7>
- Riduan, & Kuncoro, E. A. (2007). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)* (C. Alfabeta (ed.)).
- Rifdah Abadiyah, D. P. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. a. (2012). *Organization Behavior Fifteenth Edition* (P. Education (ed.)).
- Robbins, S. P., & Judge, T. a. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi ke-16* (S. Empat (ed.)).
- Romi Haryo Julianto, S. H. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral BEA Dan Cukai (DJBC) Riau Dan Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi*, 22(2), 71–87.
- Sanuuddin, F. D. P., & Widjojo, A. M. R. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa*. 25(2), 217–231.
- Sari, N., Sjahrudin, R., Razak, H., & Nurlaely. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dimoderasi Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(8), 19–30. <https://doi.org/10.31227/osf.io/nw2ed>
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan PTPN X – Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung)*. 64(1), 28–35.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi*,



- Kinerja dan Produktivitas Kerja* (P. R. Aditama (ed.)).
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja* (P. R. G. Persada (ed.)).
- Sugiono. (2014). *Statistik untuk Penelitian* (Alfabeta (ed.)).
- Suwatno, Priansa, & Donni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Alfabeta (ed.)).
- Tumbelaka, S. S. X., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama)*. 3(1), 94–108.
- Umar, H. (2013). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis Edisi Dua* (P. R. G. Persada (ed.)).
- Umar, M., Normajatun, & Haliq, A. (2015). *Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin. 1*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13. (2003). *tentang Ketenagakerjaan*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5. (2014). *tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. 2, 143–151. <https://doi.org/10.25077/josi.v17.n2.p143-151.2018>
- Wiarah, E. M. (2014). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Paramedis di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. 8(2), 62–72.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat* (J. PT. Raja Grafindo Persada (ed.)).
- Mubarok, A. S., Bakker, C., Hamzali, S., Yulianti, S. D., & Rifky, S. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Pembentukan Karakter Sosial Siswa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 18829–18842.
- Nasib, T. L. G. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 130–149. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i2.53>
- Oktarina, W., M.Si. Ph.D, D. S., Hadijah, A., Wahyuni, S., & Arianti, P. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Slb Permata Bunda Kecamatan Vii Koto Sungai Sariak. *ENGGANG: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya*, 2(2), 240–250. <https://doi.org/10.37304/enggang.v3i1.4948>
- Putri, A., & Wardi, Y. (2024). *Kepemimpinan Dan Perempuan Program Studi Manajemen , Universitas Negeri Padang*. 8, 22892–22902.
- Rusdiana, E. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Educator dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *IJEMAR (Indonesian Journal of Education Management & Administration Review)*, 2(1), 232–236.
- Rusmawati, V. (2013). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru pada SDN 018 Balikpapan. *EJournal Administrasi Negara*, 1(2), 395–409.



- Sasmita, S. K., & Prastini, E. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Dan Politik*, 1(1), 11–17. <https://doi.org/10.61476/167tvq21>
- Siregar, W., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Manajemen Sekolah. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3867–3874. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2766>
- Sonedi, D. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.54892/jmpialidarah.v6i1.106>
- Jimat, (2020). Peran pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pemerintah kota pekanbaru