

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN PADA KANTOR CAMAT BANTAENG KABUPATEN BANTAENG

Sitti Rahmah Fatimah\*<sup>1</sup>, Sylvia Sjarlis<sup>2</sup>, Salim Sultan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar  
e-mail: [Rahmahfatima1968@gmail.com](mailto:Rahmahfatima1968@gmail.com), [sylvia.sjarlis2013@gmail.com](mailto:sylvia.sjarlis2013@gmail.com),  
[salimsultan0859@gmail.com](mailto:salimsultan0859@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng baik secara parsial maupun secara simultan. Data penelitian di peroleh melalui survey pada semua Pegawai yang berada di Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng, yaitu berjumlah 38 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang dibagikan kepada seluruh responden penelitian. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS 26.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Hanya Kepuasan Kerja yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Penulis mengharapkan pegawai mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Khususnya kepuasan kerja pegawai yang merupakan salah satu faktor yang dapat membuat kinerja para pegawai meningkat.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, budaya kerja, kepuasan kerja, dan kinerja ASN.

### Abstract

*This research was conducted at the Bantaeng District Office, Bantaeng Regency. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, work culture and job satisfaction on the performance of ASN at the Bantaeng District Office, Bantaeng Regency either partially or simultaneously. Research data obtained through a survey on all employees who are in the Bantaeng District Office, Bantaeng Regency, which is 38 people. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale which was distributed to all research respondents. Data analysis used multiple linear regression with SPSS 26 software.*

*The results of this study show that partially the leadership style and work culture do not have a positive and significant effect on the performance of ASN at the Bantaeng District Office, Bantaeng Regency. Only Job Satisfaction has a positive and significant effect on ASN Performance at the Bantaeng District Office, Bantaeng Regency. Simultaneously, it shows that the variables of Leadership Style, Work Culture and Job Satisfaction have a positive and significant effect on ASN Performance at the Bantaeng Sub-District Office, Bantaeng Regency. The author expects employees to maintain and improve their performance. In particular, employee job satisfaction is one of the factors that can increase employee performance*

**Keywords :** Leadership style, work culture, job satisfaction, and ASN performance.

## PENDAHULUAN

Perkembangan yang sangat maju pesat di era informasi dan globalisasi, telah memacu bangsa-bangsa di seluruh dunia untuk meningkatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peran yang sangat strategis dan sangat penting, dengan mempersiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia,

diharapkan bangsa Indonesia mampu mencapai keunggulan dalam menghasilkan karya karya inovatif dan kreatif serta mampu bersaing dengan negara-negara yang telah

maju. Organisasi merupakan kumpulan individu-individu dengan berbagai macam perilaku. Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi yang baik agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Marbawi Adamy (2016) kinerja pegawai adalah suatu kegiatan yang dilakukan pegawai yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan pegawai, dan hubungan pegawai dengan Organisasi .. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia yang baik. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi dengan kinerja individu (sumber daya manusia) dalam meningkatkan produktivitasnya.

Upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan kinerja yang tinggi yaitu dengan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2019) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Kuczarski & Kuczarski (1995) dalam Benjamin Bukit et al (2017) mendefinisikan bahwa budaya kerja sebagai ide-ide kolektif, tindakan, komunikasi dan umpan balik dalam kelompok tertentu yang terkristalisasi dalam nilai-nilai, norma, dan credo.

Definisi kepuasan kerja dikemukakan oleh Luthans (2006) dalam Marbawi Adamy (2016) adalah suatu keadaan emosi yang senang atau emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Kinerja ASN di Kantor Camat Bantaeng boleh dikatakan belum juga menunjukkan kinerja sebagaimana yang diharapkan oleh pimpinan maupun harapan masyarakat khususnya pada pelayanan masyarakat. Permasalahan yang dihadapi adalah gaya kepemimpinan yang otoriter dimana perintah pemimpin sebagai atasan tidak boleh dibantah, karena dipandang sebagai satu-satunya yang paling benar. Pemimpin sebagai penguasa merupakan penentu nasib bawahannya. Oleh karena itu tidak ada pilihan lain, selain harus tunduk dan patuh di bawah kekuasaan sang pemimpin. Hal tersebut akan membuat budaya kerja yang kurang berkenan. Semangat dan kedisiplinan menjadi berkurang menandakan budaya kerja yang kurang berkenan.

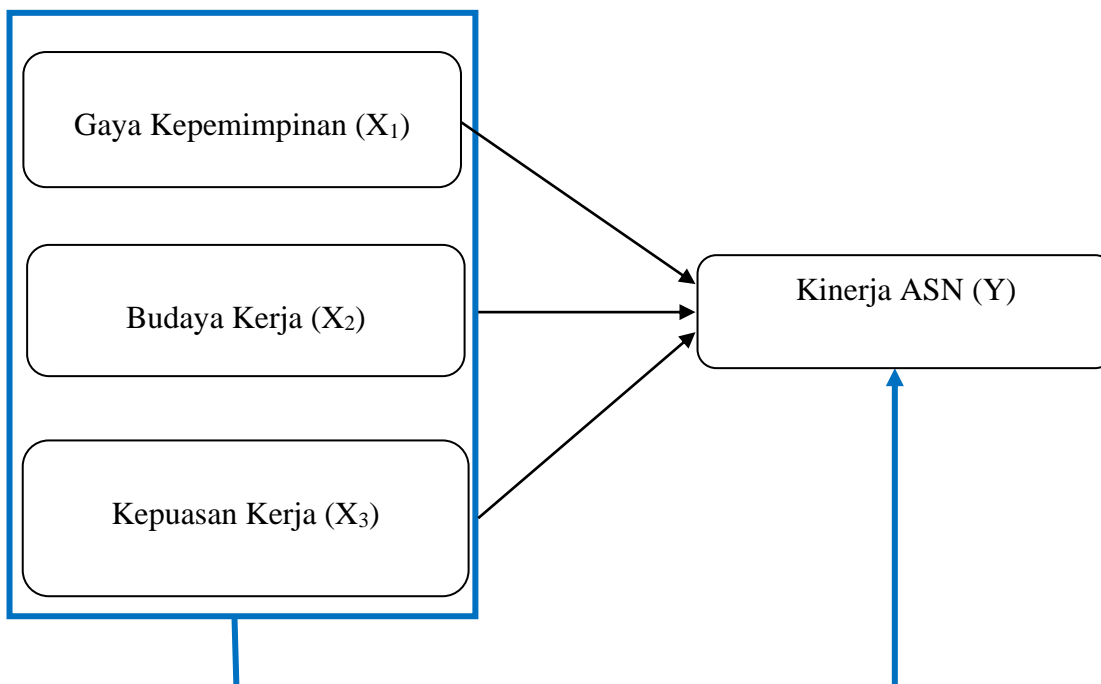
Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai tentu ada pula faktor lain yang dapat mempengaruhinya yaitu adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh seluruh pegawai. Kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah adanya perasaan secara emosional yang dirasakan oleh pegawai ketika menjalankan tugas pokok dan fungsinya, begitu juga adanya kepuasan dalam menjalin hubungan sesama rekan kerja di kantor

maupun terjalinnya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan maupun bawahan dengan pimpinan.

Kepuasan dalam menjalin hubungan sesama rekan kerja di kantor maupun terjalinnya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan maupun bawahan dengan pimpinan di Kantor Camat Bantaeng ini tidak dirasakan dengan baik..

Kerangka konseptual pada penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng adalah sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



Dari kerangka konseptual penelitian diatas, maka hipotesis sementara yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja ASN Pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja ASN Pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN Pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng

H4 : Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja ASN Pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

#### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan kuantitatif seperti penjelasan di atas mementingkan adanya variabel-variabel sebagai obyek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi variabel masing-masing.. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada Januari – Maret 2021, dengan sampel penelitian sebanyak 38 (tiga puluh delapan) orang yang merupakan pegawai di Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabiitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 26. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,412	4,814		3,824	,001
	Gaya Kepemimpinan (X1)	-,279	,171	-,268	-1,632	,112
	Budaya Kerja (X2)	,164	,161	,182	1,020	,315
	Kepuasan Kerja (X3)	,352	,170	,363	2,067	,046

a. Dependent Variable: Kinerja ASN (Y)

Berdasarkan table Coefficients di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = 18,412 - 0,279X1 + 0,164X2 + 0,352X3$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat di Interpretasi sebagai berikut:

- Nilai konstanta 18,412 menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) sama dengan nol, maka Kinerja ASN (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 18,412.
- Nilai koefisien regresi -0,279 menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja ASN (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,279 (27,9%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi 0,164 menunjukkan bahwa jika variabel Budaya Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja ASN (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,164 (16,4%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi 0,352 menunjukkan bahwa jika variabel Kepuasan kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja ASN (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,352 (35,2%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.

### Pengujian hipotesis secara parsial

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilakukan pengujian pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, seperti berikut:

- 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja ASN (Y), berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-1,632$  dengan signifikan sebesar  $0,112$  sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-1,632 < 2,032$ ) dan nilai signifikan lebih besar dari  $0,05$  ( $0,112 > 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN ( $H_1$ ) di tolak dan ( $H_0$ ) diterima.
- 2) Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,020$  dengan signifikan sebesar  $0,315$ , sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,020 < 2,032$ ) dan nilai signifikan lebih besar dari  $0,05$  ( $0,315 > 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN ( $H_2$ ) ditolak dan ( $H_0$ ) diterima.
- 3) Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja ASN (Y), berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,067$  dengan signifikan sebesar  $0,046$ , sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,067 > 2,015$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,046 < 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN ( $H_3$ ) diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.

### Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam pembentukan model yang layak. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi  $< \alpha = 0,05$  Prosedur uji-F ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76,832	3	25,611	3,008	,044 <sup>b</sup>
	Residual	289,484	34	8,514		
	Total	366,316	37			

a. Dependent Variable: Kinerja ASN (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $3,008 > 2,88$ ) dan nilai sig  $0,044 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan model yang dibangun dapat dilanjutkan ketahapan analisis lanjutan (memenuhi *goodnes of fit model*), dan diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara

Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

Nilai F-tabel berpedoman pada nilai df1 dan df2 sehingga berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh nilai (*degree of freedom*) df1=3 (jumlah variabel independen) dan df2 = (38-3-1) diperoleh nilai F-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,88.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,458 <sup>a</sup>	,210	,140	2,918

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2)

Tabel diatas menunjukkan nilai R2 sebesar 0.210 ini berarti pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ASN sebesar 0.210 atau 21,0% variansi Kinerja ASN (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) sedangkan sisanya sebesar 79.0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

### PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bagaimana Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (Y) pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

#### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

Hasil uji t menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berkoefisien negatif dengan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-1,632 < 2,032$ ) dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 ( $0.112 > 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun semakin bagus gaya kepemimpinan yang ada pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng akan mengurangi kinerja pegawainya.

#### 2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

Hasil uji t menunjukkan variabel budaya kerja berkoefisien positif  $t_{hitung} < t_{tabel}$

tabel ( $1,020 < 2,032$ ) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ( $0,315 > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan budaya kerjatidak memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin bagus budaya kerja pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng namun akan mengurangi kinerja ASN.

**3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng.**

Hasil uji t menunjukkan variabel kepuasan kerja berkoefisien positif  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,067 > 2,015$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ( $0,046 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai yang ada pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng maka akan menambah kinerja pegawainya.

**4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Kerja secara simultan Terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng.**

Hasil uji F menunjukkan koefisien positif  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $3,008 > 2,88$ ) dan nilai sig  $0,044 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kepuasan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng

## KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng.
- b. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial budaya kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng
- c. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial hanya kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng.
- d. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

## DAFTAR PUSTAKA

Bambang Rudito, et al. 2016. *Aparatur Sipil Negara Pendukung Reformasi Birokrasi*. Jakarta : Prenadamedia Group

- Benjamin Bukit, et al. 2017. *Pengembangan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Deni Ariska. 2018. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arumbai Kasembadan Banyumas*. Purwokerto : Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Edy Cahyana. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwokerto Kabupaten Wonogiri*. Ponorogo : Institut Agama Islam Negeri (IAIN).
- Ghozali (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hardani, et al. 2020. *Metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group.
- Hari Sulaksono. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV Budi Utama.
- Marno Nugroho et al. 2020. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia.
- Marbawi Adamy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Unimal Press.
- Masram, et al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rangga Wijaya, 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SMK SMTI Bandar Lampung)*. Lampung : Universitas Lampung.
- Rizki Ananda et al. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi*. Jurnal Manajemen dan Sains.
- Sahid Raharjo. (2019). *Cara Melakukan Analisis Regresi Multiples (Berganda) Dengan SPSS*. Artikel SPSS Indonesia, Olah Data Statistik Dengan SPSS.
- Saban Echdar. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sentot Imam Wahjono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Sri Sundari, et al. 2019. *Manajemen Kinerja*. Bogor: Universitas Pertahanan



Stevy Moniharapon. 2018. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kopertis Wilayah XII di Kota Ambon..Jurnal Manis*.Volume 2 Nomor 2.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta