



Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh

Samsul Ikbar¹, Filia Hanum², Riskiady Rezeki Ananda³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

samsul.ikhbar@yahoo.com, filianhanum@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Populasi penelitian ini berjumlah 104 orang pegawai, karena jumlah populasi kurang dari atau berkisar 100, maka sampel penelitian adalah seluruh populasi. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2009:134) yang mengatakan bahwa jika populasi kurang dari atau berkisar 100, maka semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan teknik pengambilan sampel *sensus*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,768 > 3,08$) dapat diartikan secara bersama-sama variabel independen yaitu kompetensi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh, sehingga hipotesis H_a diterima. Hasil pengujian uji t menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Yang ditunjukkan oleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,533$ dan $4,796 > 1,983$), sehingga pernyataan hipotesis H_a dapat diterima. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 65,9%, artinya kompetensi dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,423, artinya sebesar 42,3% perubahan dalam variabel motivasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan dalam kompetensi dan budaya organisasi. Sisanya sebesar 57,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Kata Kunci: *Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah Dinas, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional Dinas. Sumber daya yang dimiliki oleh Dinas seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di *manage* dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah Dinas merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Simamora (2006: 56) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai.





Kepuasan kerja berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas pegawai dan meningkatkan profesional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasional Dinas (Sarboni, 2022; Hayanuddin, 2022). Karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun Dinas, terutama dalam menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja atau Dinas. Langkah yang diambil oleh pimpinan Dinas diantaranya pemberian kompensasi pada setiap peningkatan prestasi yang telah diberikan oleh pegawai kepada perusahaan. Harapannya, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada diri pegawai tersebut. Selain faktor pemberian kompensasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada pegawai adalah faktor motivasi kerja, apabila seorang pegawai merasa termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya maka seorang pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi yang besar pada Dinas.

Motivasi kerja tentunya juga akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai salah satunya untuk selalu hadir di kantor dan berkontribusi secara maksimal pada tempatnya bekerja. Dalam hal ini pemimpin juga dituntut untuk memiliki kebijakan yang bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja pada setiap pegawai. Motivasi dan semangat kerja pada diri setiap pegawai sangat memberikan dampak yang positif atau negatif pada hasil pekerjaan pegawai, sehingga apabila seorang pegawai memiliki semangat yang baik maka juga akan memberikan hasil dan kontribusi yang baik bagi Dinas begitu juga sebaliknya (Amri, 2020; Mauliza, 2020; Amri, 2021).

Untuk dapat meraih prestasi sesuai dengan cita-cita dan harapan Dinas maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para pegawainya agar setiap individu pegawai mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada Dinas (Sarboni, 2020, Heri, 2021).

Dari hasil pra survei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada beberapa pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh diperoleh informasi bahwa tiga cabang yang dimiliki oleh Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh sering tidak mencapai target pembayaran tunggakan biaya pengadaan obat-obatan yang ditetapkan oleh Dinas, target bulanan. Target yang ditetapkan oleh Dinas hanya bisa tercapai pada bulan-bulan tertentu dalam kurun waktu satu tahun, pada awal tahun baru banyak pegawai dan pengusaha di Kota Banda Aceh memilih menunda membayar biaya tunggakan obat-obatan yang sudah digunakan, namun pada bulan-bulan akhir tahun target pembayaran biaya tunggakan obat-obatan oleh para pelanggan dapat tercapai bahkan melampaui target yang telah ditetapkan akan tetapi pada hari-hari biasa apabila target yang ditetapkan oleh Dinas Rp. 100.000.000,00 makan pencapaian dari target tersebut berkisar Rp 500.000.000,00 hingga Rp 700.000.000,00 saja, atau memiliki kisaran kurang lebih 50% - 70% dari target yang telah ditetapkan oleh Dinas. Masalahnya adalah, Dinas sendiri telah memberikan kebijakan bahwa pemberian kompensasi di luar gaji berupa pemberian bonus rutin setiap 6 bulan pada bagian operasional, pemberian bonus rutin setiap 3 bulan pada bagian marketing dan pemberian bonus pada setiap gerai yang berhasil mencapai target penjualan untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini yang menjadi salah satu alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh, salah satu aspek yang sangat menarik untuk diteliti adalah tingkat efektivitas peningkatan kompetensi pegawai yang dilakukan oleh manajemen Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Apakah pemberian peningkatan kompetensi pegawai saat ini dapat menumbuhkan kepuasan kerja pada pegawainya, yang selanjutnya dapat meningkatkan kerja yang sesuai target yang ditetapkan oleh Dinas.



Dinas ini memiliki pegawai yang sebagian besar masih berusia sangat muda dan dituntut untuk memiliki kreativitas yang tinggi. Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh memiliki 104 pegawai, kurang lebih ada 42 pegawai yang usianya masih berkisar antara 20-30 tahun. Dari jumlah 104 pegawai tersebut, dibagi kedalam beberapa bagian yaitu bagian keuangan, umum pelayanan, perencanaan dan pengembangan, dan distribusi serta pengawasan internal pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh sendiri cenderung merasa tidak termotivasi terhadap pekerjaan yang dijalannya hal ini dapat dirasakan oleh pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh yang merasa kurang nyaman dengan rekan kerjanya sendiri. Hal ini juga dapat dilihat pada kurangnya loyalitas pegawai terhadap Dinas, rendahnya disiplin kerja dan target pemasaran yang telah ditetapkan oleh Dinas sering tidak tercapai. Selain itu kondisi pekerjaan, beban kerja dan gaji atau upah yang diterima oleh pegawai yang bekerja di gerai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh sebagai lini depan dalam pelayanan Kesehatan Masyarakat Kota Banda Aceh.

Sementara itu dari hasil observasi di lapangan tentang motivasi kerja di ketahui bahwa pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh mengatakan jika sebagian bekerja hanya untuk sebatas mencari pengalaman kerja dan merasa upah yang diterima saat bekerja di Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh juga masih sangat kecil, sehingga pegawai sendiri merasa kurang memiliki motivasi kerja tinggi. Hal ini juga menimbulkan pertanyaan dalam benak peneliti mengingat para pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh memiliki usia yang masih banyak yang sangat muda, salah satunya adalah tingkat efektivitas program “saweuh gampong” yang dilakukan oleh manajemen Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh apakah dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai selain program saweug gampong setiap bulannya program pemberian bonus berkala juga dirasa kurang ampuh untuk mengatasi permasalahan tersebut. Hal ini dapat di lihat dari motivasi pegawai terhadap Dinas yang kurang, disiplin kerja yang rendah dan juga target kerja yang sering tidak tercapai.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompetensi dan budaya organisasi secara bersama-sama dan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama dan parsial berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh yang beralamat Jl. Kulu II. Kelurahan Sukaramai. Kecamatan Baiturrahman Kota Banda Aceh. Objek penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 104 orang. Karena jumlah populasi kurang dari atau berkisar pada angka 100 maka sampel penelitian adalah seluruh populasi. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2009:134) yang mengatakan bahwa jika populasi kurang dari atau berkisar pada angka 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sensus*.

Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data primer. Cara memperoleh data melalui wawancara dan kuisioner yaitu suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan mereka akan memberi respon terhadap daftar





pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini peralatan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis Regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent variabel) yaitu kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel terikat (dependent Variabel) yaitu motivasi kerja (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh maka perlu mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Nilai Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,877	,375		2,341	,021		
1 Kompetensi	,386	,109	,317	3,533	,001	,698	1,433
Budaya Organisasi	,398	,083	,430	4,796	,000	,698	1,433

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 4.1, maka persamaan regresi linier berganda yang memperlihatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh sebagai fungsi dari kompetensi dan budaya organisasi, dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 0,877 + 0,386 X_1 + 0,398 X_2 + \varepsilon$$

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat hubungan dan pengaruh variabel kompetensi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh, berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b





Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659 ^a	,434	,423	,403

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 4.2, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,659 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 65,9%. Artinya kompetensi (X_1), dan budaya organisasi (X_2) mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. R^2 adalah sebesar 0,423. Hal ini berarti 42,3% variasi motivasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh 2 (dua) variabel independen yaitu kompetensi dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 57,7%, artinya motivasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar dari penelitian ini misalnya gaji, komitmen, promosi jabatan, rencana kerja dan lain-lain.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda maka dapat dilihat hipotesis yang diuji yaitu uji secara simultan (Uji F) dan uji secara parsial (uji t) dalam penelitian ini adalah:

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,763 > 3,08$), maka hipotesis H_{01} ditolak dan hipotesis H_{a1} diterima, artinya variabel kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,533 > 1,983$) maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.
3. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,796 > 1,983$) maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji F dan uji t sebagai tolok ukur pengujian hipotesis dapat dilihat Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Ringkasan Pengujian Hipotesis

Bentuk Pengujian	Nilai Statistik		Keterangan
	F hitung	F tabel	
Pengujian secara simultan	38,768	3,08	Kedua variabel berpengaruh signifikan (hipotesis H_a diterima). Sumber: Model Summary (SPSS)
Pengujian secara parsial	t_{hitung}	t_{tabel}	
Kompetensi (X_1)	3,533	1,983	Kompetensi berpengaruh signifikan
budaya organisasi (X_2)	4,796	1,983	Budaya organisasi berpengaruh



			signifikan Sumber: Coefficients (SPSS)
--	--	--	---

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Hal ini berarti bahwa kompetensi dan budaya organisasi secara nyata dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa besarnya hasil koefisien regresi, korelasi dan determinasi untuk variabel kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Nilai konstanta (α) sebesar 0,877 artinya jika kompetensi dan budaya organisasi dianggap konstan, maka besarnya motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh adalah sebesar 0,877 pada satuan skala likert.

Hasil koefisien budaya organisasi (X_1) sebesar 0,386, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel kompetensi, maka secara relatif akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh sebesar 38,6%, maka semakin tinggi kompetensi maka akan semakin mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Sedangkan hasil koefisien regresi budaya organisasi (X_2) sebesar 0,398, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel budaya organisasi, maka secara relatif akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh sebesar 39,8%, dengan demikian semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,659 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 65,9%, artinya motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan kompetensi dan budaya organisasi. Sedangkan hasil korelasi determinasi (R^2) sebesar 0,423, artinya kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh sebesar 42,3%, dan sisanya sebesar 57,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini, misalnya gaji, komitmen, penempatan kerja, produktivitas kerja dan lain-lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susetyo, et al. (2014) dengan judul Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. Hasil penelitian untuk hipotesis pertama diperoleh budaya organisasi dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sari, et al. (2013) dengan judul Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus. Metode dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus. demikian halnya penelitian yang dilakukan oleh Warsiti (2008) dengan judul Pengaruh kompetensi budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, dan





motivasi (*Survey Pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu*). Metode dalam penelitian ini adalah analisis jalur dan regresi linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dan motivasi (*Survey Pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu*).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,768 > 3,08$). Artinya semakin besar pengaruh kompetensi dan budaya organisasi maka akan semakin mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,533 > 1,983$). Artinya semakin baik pengelolaan kompetensi maka akan semakin mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.
3. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,796 > 1,983$). Artinya semakin baik pengelolaan budaya organisasi maka akan semakin mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.
4. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 65,9%, artinya kompetensi dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.
5. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,423, artinya sebesar 42,3% perubahan dalam variabel motivasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan dalam kompetensi dan budaya organisasi. Sisanya yaitu sebesar 57,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. **Prosedur Suatu Penelitian**. Rineka Cipta: Jakarta.
- AMRI, S., IKHBAR, S., & NURFARI. (2021). The Effect of Position Promotion and Motivation on The Performance at Aceh Sharia Bank Employees Branch Office Beurawe Banda Aceh City. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 1(2), 84–90. <https://doi.org/10.35870/ijer.v1i2.49>
- AMRI, S. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.335>
- Hayanuddin Safri, Zuriani Ritonga, Rahmi, Sufitrayati, N. (2022). *THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ADI KARYA*. 11(03), 544–549.
- Heri, H., & Andayani, F. (2021). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG KEPEMUDAAN DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA BANDUNG. *NEO POLITEA*, 1(2). <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105>





- MAULIZA, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.340>
- Sarboini, S., & Mariati, M. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.35870/emt.v4i1.124>
- Sarboini, Yulianti, R., & Fajri, R. T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal pada Kantor Inspektorat Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i2.836>
- Sari, Novi Permata, Apriatni Endang Prihatini, dan Handoyo DW., 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PDAM Kabupaten Kudus, **Jurnal Social and Politic science**. Vol. 1 No.1 April 2013.
- Sarboini, S., & Mariati, M. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.35870/emt.v4i1.124>
- Simamora, Henry. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Susetyo, Widyanto Eko, Amiartuti Kusmaningtyas, dan Hendro Tjahjono, 2014. Pengaruh budaya organisasi dan Kompetensi terhadap kepuasan kerja dan Motivasi Kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. **Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen**. Vol 1, No. 1 Maret 2014.
- Warsiti, Bambang, 2008. Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, dan Motivasi Kerja (Survey Pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu), **Jurnal Ekonomi Modernisasi**, Vol.4 No 2 Agustus 200

