Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi **e-ISSN**: 2549-4236, **p-ISSN**: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 23, No 3 (2023): Oktober, 3472-3484
DOI: 10.33087/jiubj.v23i3.4431

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Jambi

Gustio Aprilda*, Arna Suryani, Ali Akbar
Program Studi Magister Manajemen FE Universitas Batanghari
*Correspondence: aprildagustio@gmail.com

Abstract. *The study's first objective was to provide a description of the Jambi Province Regional Finance Agency's organizational culture, competence, work stress, and employee performance. Second to dissect the impact of hierarchical culture and skills straightforwardly and by implication on work pressure Third to break down the impact of authoritative culture and capabilities straightforwardly and in a roundabout way on representative execution. Fourth, to examine the impact of workplace stress on worker performance. Fifth to investigate the impact of hierarchical culture and skill through work weight on the exhibition of representatives of the Jambi Commonplace Territorial Money Organization. The information utilized in the review are optional information. Also, in examining utilizing quantitative illustrative strategies and logical apparatuses utilizing way examination strategies, F tests and t tests and coefficients of assurance (R2). The subject of this study is the Jambi Province Office of the Regional Finance Agency. The populace added up to 310 individuals, with examining utilizing the slovin technique bringing about an example of 76 respondents. The consequences of immediate and circuitous exploration on authoritative culture and capability influence both at the same time and somewhat on work pressure. Furthermore, authoritative culture and skills straightforwardly and by implication influence both at the same time and somewhat on representative execution. Through work stress, employee performance is also positively impacted by organizational culture and competence.*

Keywords *: organizational culture, competence, work stress and employee performance*

PENDAHULUAN

Fungsi utama sebuah instansi pemerintah adalah melaksanakan sebagian dari tugas Pemerintah Provinsi dalam upaya mencapai kemandirian dan keterpaduan di bidang Pendapatan Teritorial. Salah satu lembaga yang bertanggung jawab atas hal ini adalah Dinas Pendapatan Daerah dan Moneter Wilayah Jambi. Dalam rangka menjalankan segala upaya dan kegiatan yang terkait dengan peningkatan Pendapatan Daerah untuk mendukung bantuan dari pemerintah perorangan, Badan Pengurus Pendapatan dan Moneter Teritorial Daerah Jambi harus didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Organisasi Pengelola Pendapatan dan Keuangan Daerah Jambi, berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Nomor 8 Tahun 2016 dan Peraturan Kepala Perwakilan Jambi Nomor 61 Tahun 2016, memiliki tugas pokok sebagai berikut: Melaksanakan sebagian dari tugas Pemerintah Provinsi dalam rangka memastikan kemerdekaan dan kedaulatan negara di bidang Pendapatan Teritorial. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, BPKPD memiliki beberapa kemampuan, antara lain: Mengembangkan strategi khusus di bidang keuangan provinsi. Melaksanakan urusan pemerintahan dan administrasi publik di bidang administrasi moneter wilayah. Memberikan pengarahan dan bantuan di bidang administrasi moneter teritorial di daerah, kabupaten/kota. Menyelenggarakan sekretariat organisasi. Melaksanakan penugasan di bidang belanja daerah provinsi, retribusi nasabah, bagi hasil, pembayaran lainnya, perencanaan, pembukuan, kemajuan APBD Kabupaten/kota, Pembiayaan Umum Wilayah (BUD), dan kerangka data moneter daerah. Melaksanakan berbagai kemampuan yang diperlukan oleh wakil Pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

Pentingnya sumber daya manusia ini terletak pada perannya sebagai pendorong utama yang dapat memengaruhi kapasitas dan kemajuan dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara yang nyata dan efektif. Seperti yang diungkapkan Sedarmayanti (2012), mencapai tujuan pembangunan secara efektif memerlukan pengembangan sumber daya manusia pada tingkat makro. Oleh karena itu, sebuah

organisasi perlu memiliki atribut yang membedakannya dari organisasi lain dan menjadi ciri khasnya. Atribut atau karakteristik ini sering disebut sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi merujuk pada hubungan yang sangat erat antara standar, nilai-nilai, keyakinan, dan pendekatan dalam bertindak yang mencerminkan cara orang-orang berkumpul dan menyelesaikan tugas. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dibagikan, diterima, dan diperkuat bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat dalamnya. Cara hidup yang berkembang di dalam suatu organisasi akan memengaruhi bagaimana pekerjaan dilaksanakan, bagaimana perilaku karyawan, dan mendorong semua anggota untuk memiliki pandangan yang seragam dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya organisasi juga akan mempengaruhi keterampilan dan produktivitas anggota organisasi (Anisatuzzuhriah dkk, 2023)

Selain itu, budaya organisasi juga erat kaitannya dengan penguatan keterwakilan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan dorongan yang kuat kepada anggota untuk menjalankan tugas mereka dengan sebaik-baiknya, karena budaya organisasi memberikan motivasi luar biasa bagi anggota untuk memanfaatkan potensi yang ada dalam organisasi mereka. Stoner (2013) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan asumsi, sistem kepercayaan, nilai-nilai, dan norma yang berkembang di dalam organisasi dan berfungsi sebagai panduan perilaku bagi anggota organisasi dalam mengatasi tantangan dari luar dan menjaga harmoni internal. Semakin kuat budaya organisasi ini diterapkan, semakin besar pula motivasi anggota organisasi untuk mencapai kemajuan bersama dalam lingkungan kerja. Untuk mencapai hasil yang representatif dan efisien, penting untuk menciptakan, mengembangkan, dan memperkuat budaya organisasi dalam sebuah organisasi sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai. Budaya organisasi yang kuat harus diperhatikan dengan serius oleh sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Langkah pertama dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan dapat diandalkan adalah melalui pengembangan kompetensi. Penempatan yang cermat dalam mengisi posisi-posisi di dalam organisasi menjadi hal yang sangat penting. Kemajuan dalam mencari dan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai terletak pada kecocokan antara keterampilan yang diperlukan oleh pekerjaan dengan kemampuan individu. Baik pekerja baru maupun pekerja yang sudah berpengalaman harus memiliki kompetensi yang diperlukan. Kompetensi ini mencakup kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, serta sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut, yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang relevan. Seperti yang diungkapkan McClelland (1988), kemampuan (keterampilan) merupakan dasar yang penting yang mempengaruhi kinerja seseorang, dan dapat mencerminkan pencapaian yang luar biasa. Tingkat kemampuan yang tinggi dari anggota organisasi dapat menghasilkan kinerja dan eksekusi yang luar biasa dalam suatu organisasi.

Pelaksanaan tugas pegawai merupakan komitmen anggota organisasi. Seperti yang diungkapkan Mathis dan Jackson (2016) prestasi individu adalah hasil dari kombinasi kemampuan, usaha, dan peluang yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja individu juga dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil kerja individu dengan upaya yang dilakukan dalam satuan waktu tertentu. Produktivitas individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi dapat dihubungkan dengan hasil, efisiensi, dan efektivitas. Seorang pegawai akan mengalami stres dalam pekerjaannya jika kinerjanya tidak sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Stres kerja adalah ketika seorang pegawai mengalami masalah mental atau fisik dalam menghadapi tugas atau pekerjaannya, yang dapat memengaruhi kualitas pelaksanaan pekerjaannya. Terlebih lagi, hal ini dapat menciptakan ketidaksesuaian antara karakteristik pribadi yang mencerminkan identitas dan atribut-atribut dari tugas-tugas yang dilaksanakan.

Menurut Luthans (2010), tekanan kerja adalah respons individu terhadap kondisi eksternal yang menyebabkan ketidaknormalan fisik, mental, dan sosial pada anggota organisasi atau kelompok. Kondisi eksternal yang tidak menguntungkan dapat meningkatkan kecemasan individu, yang jika tidak ditangani dengan baik, dapat mengganggu interaksi kerja. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus mampu menciptakan kondisi lingkungan yang baik dan mengurangi stres kerja bagi para pegawainya. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk menilai pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi dan kompetensi terhadap stres kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Jambi. Untuk menganalisis dampak budaya organisasi dan kemampuan hierarki secara eksplisit dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai Badan Moneter dan Pendapatan Provinsi Wilayah Jambi. Untuk mengidentifikasi dampak beban kerja terhadap kinerja pegawai Organisasi Pengurus Moneter dan Pendapatan Daerah Wilayah Jambi. Untuk menguji pengaruh budaya hierarki dan keterampilan melalui beban kerja terhadap kinerja pegawai Organisasi Pengurus Moneter dan Pendapatan Daerah Wilayah Jambi.

Landasan Teori

Budaya Organisasi

Menurut Fachreza dkk (2018), perkembangan budaya organisasi jelas terkait dengan perkembangan unsur-unsur lingkungan dalam organisasi. Gagasan tentang budaya organisasi ini hadir dalam berbagai variasi, mengingat bahwa istilah budaya ini berasal dari bidang ilmu humaniora dan ilmu sosial, dan memiliki konotasi yang sangat luas sehingga bervariasi dari sudut pandang yang berbeda. Namun, dalam semua variasinya, banyak yang setuju bahwa inti dari budaya organisasi adalah serangkaian nilai-nilai bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi. Menurut Wibowo (2010), mengungkapkan bahwa budaya merupakan kerangka mental bersama yang mengarahkan cara individu merespons lingkungan mereka dengan cara yang berbeda. Definisi ini menunjukkan bahwa budaya dilihat melalui pola perilaku yang umum, yang dipengaruhi oleh kerangka psikologis yang mendalam. Sementara menurut Wibowo (2010), budaya organisasi adalah pemikiran dasar yang membentuk strategi organisasi, aturan main untuk interaksi, dan perasaan atau suasana yang dihasilkan oleh komitmen nyata terhadap norma-norma tertentu. Menurut Robbins (2014), budaya organisasi adalah persepsi umum yang dimiliki oleh individu-individu dalam suatu organisasi yang mengatur tujuan bersama. Selain itu, Mangkunegara (2015) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan harapan atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan standar yang diciptakan dalam suatu kelompok yang digunakan sebagai panduan dalam perilaku individu-individu, dan untuk mengatasi tantangan dari luar dan menjaga harmoni internal.

Sebagaimana yang telah disajikan Rivai (2015), budaya organisasi adalah sistem yang membimbing perilaku sehari-hari, mengarahkan pilihan para pegawai, dan mengorientasikan aktivitas mereka menuju pencapaian tujuan organisasi. Pola keyakinan dan nilai yang dipahami, ditanamkan, dan diamalkan oleh sebuah organisasi dikenal sebagai budaya organisasi. Pola ini memberikan makna khusus bagi organisasi dan berfungsi sebagai dasar pedoman perilaku. Selanjutnya, budaya organisasi digunakan sebagai pengendali dan landasan dalam membentuk pandangan dan perilaku individu-individu dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat memberikan dampak yang menguntungkan tidak hanya bagi organisasi secara keseluruhan, tetapi juga bagi anggota individu dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Yuswani mengutip perkataan Schein bahwa budaya adalah sekumpulan anggapan yang signifikan yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai upaya mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan variasi luar dan integrasi internal yang bersifat formal dan sering diterapkan, dan dengan cara ini, dipelajari atau diberikan kepada individu-individu baru sebagai panduan mereka dalam berpikir, merasa, dan bertindak dalam menghadapi situasi.

Sedarmayanti (2012) mendefinisikan budaya organisasi sebagai cara kita melakukan sesuatu di sini, yang dapat diringkas sebagai keyakinan, sikap, dan nilai yang dianut secara umum. Budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai rangkaian nilai, keyakinan, asumsi, atau standar yang telah lama ada, ditetapkan, dan diikuti oleh individu-individu dalam sebuah organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan mengatasi masalah-masalah yang timbul. Berdasarkan hipotesis dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah konsep yang terus berkembang dan sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi dalam upaya menciptakan budaya yang sehat dan efektif dalam organisasi.

Penelitian, menurut Robbins (2014), mengidentifikasi tujuh karakteristik utama yang secara kolektif menunjukkan sifat budaya organisasi: 1) Keberanian dan kecerdikan Menghadapi Tantangan, khususnya sejauh mana pekerja didorong untuk menjadi imajinatif dan

berusaha menghadapi tantangan. Petunjuknya adalah: Penghiburan untuk maju, Dukungan untuk tantangan. (2) Pertimbangan dan detail. Hal-hal khusus, seperti sejauh mana karyawan melaksanakan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail. Petunjuknya adalah: perwakilan bekerja dengan hati-hati, tugas yang diberikan adalah poin demi poin (3) Arah Hasil, lebih spesifiknya sejauh mana para eksekutif lebih mementingkan hasil daripada prosedur dan siklus yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Penandanya adalah; Diharapkan benar-benar bekerja keras, Diharapkan lebih berkualitas. (4) Arahan Individu, khususnya sejauh mana pilihan para eksekutif mempertimbangkan dampak hasil pekerja dalam asosiasi. Penandanya adalah; Memiliki hak karir yang sama dan hak untuk berkembang. 5) Pengarahan Kelompok, khususnya sejauh mana pelaksanaan perwakilan dalam perkumpulan dilakukan dalam kelompok dan bukan pada orang. Penandanya adalah; Menghormati satu sama lain, kerja sama tim 6) Kekuatan, khususnya sejauh mana individu bersifat kreatif, kuat, dan kejam dibandingkan dengan sikap santai. Penandanya adalah; Bersaing satu sama lain, Bekerja dengan cepat dan efektif. 7) Soliditas, sejauh mana kegiatan-kegiatan yang dijalankan oleh asosiasi mengutamakan keteraturan dalam hubungannya dengan perkembangan organisasi. Penandanya adalah; Bekerja sesuai metodologi, Mengawasi pekerjaan

Kompetensi

Tahap terpenting dalam melahirkan SDM yang terampil dan solid adalah merancang penentuan tenaga kerja yang akan mengisi jabatan di organisasi yang bersangkutan. Kemajuan dalam memperoleh pekerjaan terletak pada survei yang tepat terhadap keterampilan para perwakilan, baik pekerja baru maupun berpengalaman. Kapabilitas adalah kesanggupan menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas mengingat informasi, kemampuan dan cara pandang kerja yang diharapkan dalam melaksanakan pekerjaan itu. Menurut Wibowo (2010), McClelland (1988) mengkarakterisasi kapabilitas sebagai kualitas fundamental yang digerakkan oleh seseorang yang secara langsung berdampak pada eksekusi yang baik. Secara keseluruhan, keterampilan adalah hal yang lebih sering dilakukan oleh para profesional fenomenal dalam berbagai situasi dan memberikan hasil yang lebih baik dibandingkan pekerja biasa (Rivai, 2015). Moeheriono (2014) menyatakan bahwa kapabilitas merupakan ciri khas individu yang sentral yang dihubungkan dengan kelayakan pameran seseorang dalam karyanya atau kualitas fundamental seseorang yang mempunyai hubungan sebab akibat atau kausal dengan ukuran-ukuran yang digunakan sebagai sumber perspektif. untuk mensurvei kecukupan atau pelaksanaan yang lazim di lingkungan kerja. .

Selain itu, McClelland (1988) mendefinisikan kompetensi dalam Rivai (2015) sebagai kualitas mendasar yang secara langsung mempengaruhi atau memprediksi kinerja unggul. Dengan kata lain, pekerja yang luar biasa menunjukkan kompetensi lebih sering daripada pekerja rata-rata dalam berbagai situasi, sehingga menghasilkan hasil yang lebih baik. Kemudian Marwansyah (2016) mengemukakan bahwa kapabilitas merupakan perpaduan antara informasi, kemampuan, cara pandang, dan kapasitas. Sulistiyani dan Rosidah (2013) menyatakan bahwa keterampilan adalah kualitas mendasar dari seorang individu yang memungkinkan perwakilan untuk memberikan eksekusi yang fenomenal dalam pekerjaannya. Mulyadi (2013) mengkarakterisasi kapabilitas sebagai kapasitas individu untuk menawarkan jenis bantuan dengan mudah dan kreatif, yang mencerminkan pencapaian dan dukungan dari tingkat pemahaman dan informasi yang memberdayakan orang tersebut untuk menawarkan bantuan umum.

Sukrisno (2013) mengungkapkan bahwa kapabilitas mengacu pada informasi, kemampuan, kapasitas, atau kualitas karakter tunggal yang secara langsung memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, kapabilitas mencakup berbagai sudut pandang, termasuk informasi, kemampuan, kapasitas, dan kualitas karakter yang memengaruhi eksekusi. Sudarmanto (2012) menggambarkan kapabilitas sebagai informasi, kesanggupan dan kapasitas yang dimiliki oleh seorang individu, yang menjadi bagian dari dirinya, yang kemudian memberdayakannya untuk menunjukkan persepsi tertentu, kecintaan dan cara berperilaku psikomotorik. Moeheriono (2014) mengkarakterisasi keterampilan sebagai merek dagang individu yang mendasar yang dikaitkan dengan kelangsungan pameran tunggal dalam karyanya, atau merek dagang yang mempunyai hubungan kausal atau kausal dengan ukuran-

ukuran yang digunakan sebagai semacam perspektif untuk mengevaluasi kelayakan atau pelaksanaan dominan di lingkungan kerja. atau sekali lagi dalam keadaan tertentu. Kompetensi menurut Wibowo (2010) adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melaksanakan tugas pekerjaan yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut serta didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan.

Penjelasan tersebut menjelaskan bahwa keterampilan mencakup perspektif karakter bawaan dalam diri seseorang dengan perilaku yang tidak mengherankan dalam berbagai situasi dan tugas kerja. Kemampuan untuk mengantisipasi pertunjukan besar atau buruk dapat diperkirakan berdasarkan model atau norma yang digunakan. Investigasi kemampuan pada umumnya berpusat pada bagian keterampilan, namun mensurvei tingkat kemampuan juga penting untuk menentukan kelayakan pelaksanaan yang diharapkan. Moeheriono (2014) mengartikan bahwa komponen-komponen keterampilan antara lain: Karakter : Meliputi dukungan untuk membina atribut psikologis para wakil agar lebih sesuai dengan pedoman yang berlaku di dalam perkumpulan atau kantor. Motivasi: Ini termasuk penghiburan untuk bekerja lebih keras untuk memenuhi kebutuhan dan kebutuhan yang representatif. Konsep diri: Ini mencakup dorongan untuk melihat, berbicara, dan bertindak dengan baik dalam organisasi. Pengetahuan: Ini mencakup pemberdayaan perwakilan untuk memperluas wawasan mereka tentang proyek atau pekerjaan yang didelegasikan oleh kantor. Keterampilan: Hal ini mencakup pemberdayaan setiap perwakilan agar memiliki kemampuan kerja untuk mencapai hasil kerja yang baik.

Stress Kerja

Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa tekanan kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang dapat mengganggu keseimbangan mental seorang perwakilan, sehingga mempengaruhi cara pandang, perasaan, dan kondisi individunya. Tekanan kerja muncul karena permintaan yang tidak masuk akal dan ketegangan dari tugas yang diberikan oleh organisasi. Semakin tinggi tingkat tekanan kerja yang representatif, semakin buruk dampaknya terhadap presentasi tunggal, dan dapat menggagalkan pencapaian tujuan dan kemajuan organisasi. Menurut Luthans (2010), tekanan kerja merupakan reaksi tunggal terhadap keadaan luar yang dapat menimbulkan permasalahan fisik, mental dan sosial dalam suatu organisasi atau perkumpulan. Kondisi luar yang buruk akan meningkatkan perasaan cemas, yang jika tidak dikendalikan dapat mengganggu siklus kerja. Oleh karena itu, organisasi harus mampu menciptakan kondisi luar yang baik dan mampu mengurangi perasaan cemas di tempat kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2012), tekanan kerja adalah suatu kondisi yang kuat dimana orang menghadapi pintu terbuka, permintaan, atau aset yang berhubungan dengan keinginan mereka, dengan hasil yang dipertanyakan dan signifikan. Tekanan kerja adalah reaksi serbaguna yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan merupakan hasil dari setiap aktivitas, keadaan, atau peristiwa yang memberikan permintaan luar biasa yang mempengaruhi kinerja individu (Ivancevich et al, 2015). Tekanan kerja dapat dianggap sebagai kekuatan psikologis yang meregangkan seseorang melampaui batas kekokohannya, sehingga menimbulkan ketegangan batin. Arnold & Wade (2015) mengkarakterisasi tekanan kerja sebagai kekuatan yang mendorong elemen fisik dan mental melewati batasan keamanan, sehingga menimbulkan ketegangan pada diri seseorang. Menurut Mangkunegara (2015), tekanan kerja adalah suatu keadaan dimana perwakilan merasakan ketegangan dalam bekerja.

Tekanan kerja dapat menimbulkan kerawanan yang mendalam, kegugupan yang berlebihan, ketegangan, ketegangan, dan berbagai kejengkelan. Dengan demikian, tekanan kerja dapat diringkas sebagai ketegangan yang timbul dari permasalahan yang menyebabkan para perwakilan merasa canggung, gelisah, dan menghambat kemampuan berpikir sukses. Semakin tinggi derajat ketegangan seorang wakil, semakin tinggi pula derajat tekanan kerja yang dihadapinya, dan sebaliknya, semakin rendah derajat kegelisahan dan ketegangan di tempat kerja, maka semakin rendah pula derajat tekanan kerja pekerja tersebut. Unsur-unsur tekanan kerja seperti yang ditunjukkan oleh Robbins dan Judge (2012) antara lain: Variabel bawaan kerja: mencakup permintaan tugas, ketegangan waktu karena batas waktu kerja, dan pilihan-pilihan yang harus diambil secara massal. Pekerjaan dalam Asosiasi: Hal ini mencakup kurangnya

pengetahuan dan ketidakpastian mengenai peran pekerjaan, harapan, dan tanggung jawab. Koneksi di Tempat Kerja: Ini mencakup hubungan dengan atasan dan kolaborator. Kemajuan dalam karir Anda: Ini termasuk kekhawatiran tentang keamanan kerja dan kesenjangan status seperti dipromosikan terlalu banyak atau terlalu sedikit. Konstruksi Hierarki dan Lingkungan: Ini mencakup peluang yang lebih besar untuk mengambil bagian dalam arahan.

Kinerja

Eksekusi berasal dari "eksekusi kerja" atau "eksekusi asli", yang mengacu pada pelaksanaan kerja atau hasil nyata yang dicapai oleh seorang individu. Menurut Mangkunegara (2015), eksekusi adalah “hasil pekerjaan yang diperkirakan sejauh kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang wakil dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajibannya.” Kualitas dalam konteks ini mencakup tingkat kehalusan, kerapian dan ketepatan dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas berhubungan dengan jumlah atau volume pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang perwakilan. Sesuai Mathis dan Jackson (2016), pameran seseorang mencerminkan perpaduan kapasitas individu, upaya yang ditawarkan, dan pintu terbuka yang dimanfaatkan, yang tercermin dalam konsekuensi karyanya. Eksekusi perwakilan secara langsung mempengaruhi komitmen mereka terhadap asosiasi. Mangkunegara (2015) mengkarakterisasikan eksekusi sebagai pengujian antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan oleh tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu, biasanya setiap jam.

Gomes (2007) merekomendasikan bahwa kinerja pegawai sering kali terkait dengan hasil, kemampuan, dan kecukupan, yang semuanya memengaruhi efisiensi. Rivai (2015) menyatakan bahwa pencapaian adalah salah satu faktor tekanan dan kapasitas kerja, dan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan baik, seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan keterampilan yang sesuai. Kesiapan dan keterampilan saja tidak akan cukup tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan cara melakukannya. Menurut Sedarmayanti (2012), penting untuk menetapkan standar kinerja sebagai acuan dalam menilai prestasi individu dalam jabatan atau tugas yang mereka lakukan. Dalam konteks ini, istilah "eksekusi" sering digunakan untuk menggambarkan bagaimana cara organisasi menilai pelaksanaan tugas individu. Hasil yang diharapkan bisa berupa hasil nyata atau non-nyata. Penilaian eksekusi diharapkan dapat mengukur sejauh mana individu mematuhi panduan yang telah ditetapkan. Dengan melakukan penilaian kinerja, pemimpin atau pimpinan dapat mengumpulkan data mengenai kinerja pegawai yang dapat digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka, mengurangi tekanan kerja, mendorong pengembangan diri, serta sebagai dasar untuk penyesuaian dan arah yang lebih baik.

Eksekusi mencakup aspek dari hasil pekerjaan, terutama pencapaian yang melebihi pekerjaan atau pencapaian yang diharapkan untuk mencapai hasil tertentu. Hasil ini sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dan dapat berupa hasil materi atau non-materi. Sejumlah definisi, pelaksanaan dapat diartikan sebagai prestasi kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dilakukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) dalam jangka waktu pelaksanaan tugas mereka sesuai dengan yang diamanahkan kepada mereka (Khoiroh dkk, 2019)

Menurut Mathis dan Jackson (2016), beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja meliputi: (1) Jumlah pekerjaan, merujuk pada volume pekerjaan yang diberikan dan diharapkan untuk diselesaikan dalam suatu periode, seperti satuan atau jumlah siklus yang diselesaikan. Sifat pekerjaan ini dinilai dari sudut pandang pegawai terkait dengan latihan yang diberikan dan hasil yang dihasilkan. (2) Kualitas kerja, berkaitan dengan bagaimana pegawai menilai kualitas pekerjaannya dan sejauh mana tugas dilaksanakan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan pegawai. (3) Partisipasi, yang mengukur tingkat ketidakhadiran pegawai. Pegawai dengan kinerja unggul umumnya memiliki tingkat ketidakhadiran yang rendah. (4) Kemampuan untuk bekerja sama, terutama kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan atasan dan rekan kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

METODE

Data ordinal yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari sumber data melalui kuesioner (Sugiyono, 2016). Sumber informasi dalam pemeriksaan ini adalah

perwakilan pada kantor Badan Pengurus Moneter dan Pendapatan Daerah Wilayah Jambi. Contoh all out sebanyak 76 responden, dipilih dengan menggunakan teknik pemeriksaan kebetulan. Beraneka ragam informasi dibantu melalui teknik penelitian lapangan. Investigasi informasi menggunakan strategi cara pemeriksaan.

HASIL

Uji Validitas

Validitas adalah proporsi seberapa tepat perangkat pengujian menjalankan kemampuan estimasi. Instrumen tersebut diharapkan bersifat substansial apabila dapat mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap informasi dari faktor-faktor yang terkonsentrasi secara akurat. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan kriteria yang berasal dari alat ukur itu sendiri, yaitu validitas butir, yaitu korelasi skor butir dengan skor total (seluruh butir soal). Strategi yang digunakan dalam uji Validitas ini adalah prosedur koefisien hubungan Pearson (Teknik Least Square). Nilai koefisien koneksi r berkisar dari - 1 hingga +1, dengan standar yang menyertainya: r = - 1 menunjukkan koneksi negatif ideal; r = 0 menunjukkan tidak ada koneksi; terlebih lagi, r = 1 menunjukkan hubungan yang sangat mengesankan.

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No Item	r_hitung	r_tabel	Sig	Kriteria
1	0,957	0,124	0,000	Valid
2	0,949	0,124	0,000	Valid
3	0,923	0,124	0,000	Valid
4	0,949	0,124	0,000	Valid
5	0,957	0,124	0,000	Valid
6	0,906	0,124	0,000	Valid
7	0,949	0,124	0,000	Valid
8	0,950	0,124	0,000	Valid
9	0,906	0,124	0,000	Valid
10	0,950	0,124	0,000	Valid
11	0,950	0,124	0,000	Valid
12	0,906	0,124	0,000	Valid
13	0,906	0,124	0,000	Valid
14	0,950	0,124	0,000	Valid

Sumber : data olahan

Data kuisioner pada variabel budaya organisasi diperoleh melalui perhitungan uji validitas, di mana nilai rhitung (14 item) lebih besar daripada rtabel atau r-hitung > r-tabel. Selain itu, tingkat signifikansi (sig) kurang dari 0,05 atau sig < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data kuisioner ini memenuhi kriteria validitas. Artinya, data kuisioner pada variabel budaya organisasi dapat digunakan sebagai data residual dalam penelitian ini.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Kompetensi

No Item	r_hitung	r_tabel	Sig	Kriteria
1	0,968	0,124	0,000	Valid
2	0,936	0,124	0,000	Valid
3	0,938	0,124	0,000	Valid
4	0,968	0,124	0,000	Valid
5	0,919	0,124	0,000	Valid
6	0,936	0,124	0,000	Valid
7	0,932	0,124	0,000	Valid
8	0,919	0,124	0,000	Valid
9	0,919	0,124	0,000	Valid
10	0,932	0,124	0,000	Valid

Sumber : data olahan

Data kuisioner pada variabel kompetensi diperoleh melalui perhitungan uji validitas, dimana nilai r-hitung (10 item) lebih besar daripada r-tabel atau r-hitung > r-tabel. Selain itu, tingkat signifikansi (sig) kurang dari 0,05 atau sig < 0,05. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa data kuisioner ini memenuhi kriteria validitas. Artinya, data kuisioner pada variabel kompetensi dapat digunakan sebagai data residual dalam penelitian ini.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Stres Kerja

No Item	r_hitung	r_tabel	Sig	Kriteria
1	0,962	0,124	0,000	Valid
2	0,931	0,124	0,000	Valid
3	0,886	0,124	0,000	Valid
4	0,962	0,124	0,000	Valid
5	0,715	0,124	0,000	Valid
6	0,931	0,124	0,000	Valid
7	0,926	0,124	0,000	Valid
8	0,821	0,124	0,000	Valid
9	0,907	0,124	0,000	Valid
10	0,926	0,124	0,000	Valid

Sumber : data olahan

Tabel 3, dapat dilihat bahwa data kuisioner pada variabel stres kerja diperoleh melalui perhitungan uji validitas, di mana nilai r-hitung (10 item) lebih besar daripada r-tabel atau r-hitung > r-tabel. Selain itu, tingkat signifikansi (sig) kurang dari 0,05 atau sig < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi kriteria validitas. Artinya, data kuisioner pada variabel stres kerja dapat digunakan sebagai data residual dalam penelitian ini.

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No Item	r_hitung	r_tabel	Sig	Kriteria
1	0,804	0,124	0,000	Valid
2	0,948	0,124	0,000	Valid
3	0,917	0,124	0,000	Valid
4	0,948	0,124	0,000	Valid
5	0,916	0,124	0,000	Valid
6	0,813	0,124	0,000	Valid
7	0,878	0,124	0,000	Valid
8	0,762	0,124	0,000	Valid

Sumber : data olahan

Data kuisioner pada variabel kinerja pegawai diperoleh melalui hasil perhitungan uji validitas, di mana nilai r-hitung (8 item) lebih besar daripada r-tabel atau r-hitung > r-tabel. Selain itu, tingkat signifikansi (sig) kurang dari 0,05 atau sig < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi kriteria validitas. Artinya, data kuisioner pada variabel kinerja pegawai dapat digunakan sebagai data residual dalam penelitian ini. Selanjutnya, dalam uji validitas pada variabel-variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada kuisioer penelitian tersebut valid.

Uji Realibilitas

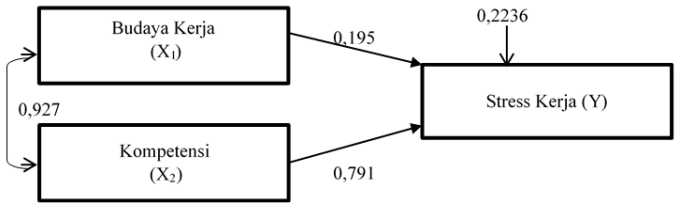
Uji reliabilitas adalah pengukuran sejauh mana hasil pengukuran yang menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Neuman, 2016). Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi hasil pengukuran jika pengukuran ulang dilakukan terhadap gejala dan alat ukur yang sama. Setelah data dianggap valid, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Data dianggap reliabel atau layak jika nilai r-alpha > r-tabel, sehingga variabel tersebut dianggap reliabel. Dalam penelitian ini, reliabilitas diinterpretasikan menggunakan koefisien Alpha Cronbach (α). Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 (> 0,60). Dalam Tabel 5, nilai Cronbach alpha dari variabel-variabel penelitian lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada variabel yang diteliti memiliki reliabilitas atau layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 5

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,951	Reliabel
Kompetensi	0,980	Reliabel
Stres Kerja	0.973	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.798	Reliabel

Sumber : data olahan



Sumber : data olahan

Gambar 1
Hubungan X_1 dan X_2 terhadap Y

Tabel 6
Rekapitulasi Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Antara Budaya Organisasi, Kompetensi Terhadap Stres Kerja

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Total
		X1	X2	
X1	0,0370	0,4033		0,4403
X2	0,5047		0,0040	0,5097
Total Pengaruh X1, X2				0,9500
Pengaruh Variabel Lain				0,0500

Sumber : data olahan

Tabel 6 menunjukkan bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel budaya organisasi dan kompetensi terhadap stres kerja sebesar 0,950 atau 95%. Sementara 5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian. Hasil perhitungan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu budaya organisasi dan kompetensi, terhadap variabel dependen, yaitu stres kerja, adalah sebagai berikut: nilai Fhitung sebesar 688,576 dengan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,00. Kemudian hasil ini dibandingkan dengan nilai F-tabel. Dari perbandingan ini, didapatkan bahwa Fhitung lebih besar daripada F-tabel (688,576 > 3,12) dan sig lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05). Hal ini mengindikasikan penolakan hipotesis nol (Ho) dan penerimaan hipotesis alternatif (Ha), yang berarti secara simultan budaya organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Tabel 7
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2368.582	2	1184.291	688.576	.000[b]
	Residual	125.554	73	1.720		
	Total	2494.135	75			

Sumber : data olahan

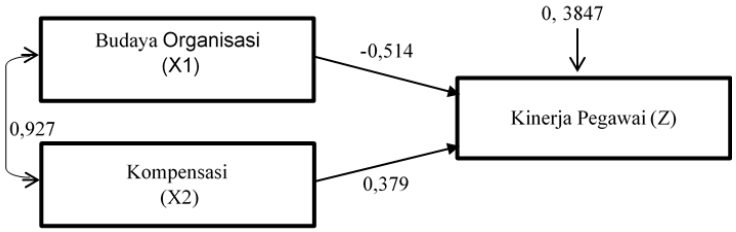
Tabel 8
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.753	.400		9.389	.000
	X1	.108	.039	.195	2.796	.007
	X2	.565	.050	.791	11.313	.000

Sumber : data olahan

Diperoleh t_{hitung} sebagai berikut ; X_1 = 2,796 dan sig. = 0,007. X_2 = 11,313 dan sig. = 0,000. Selanjutnya t_{tabel} menggunakan tingkat keyakinan 95%, derajat kebebasan (df) n-k atau 76 – 3 = 73. Maka t_{tabel} sebesar 1,9930. Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan sig

dengan 0,05. Maka nilai t_{hitung} dari nilai X_1 lebih besar dari t_{tabel} (2,796 > 1,9930) dan nilai sig lebih besar dari α (0,007 < 0,05), artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Ho ditolak H_1 diterima. Selanjutnya untuk nilai t_{hitung} dari nilai X_2 lebih besar dari t_{tabel} (11,313 > 1,9930) dan nilai sig lebih kecil dari α (0,000 < 0,05), artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Ho ditolak H_2 diterima.



Sumber : data olahan

Gambar 2
Hubungan X_1 dan X_2 terhadap Z

Tabel 9
Rekapitulasi Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Antara Budaya Organisasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Total
		X_1	X_2	
X1	0,2642	0,0643		0,3285
X2	0,9016		-0,3781	0,5235
Total Pengaruh X1, X2				0,8520
Pengaruh Variabel Lain				0,1480

Sumber : data olahan

Tabel 9 menunjukkan bahwa hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel budaya organisasi dan kompetensi terhadap stres kerja sebesar 0,852 atau 85,2%. Sementara 14,80% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian. Hasil perhitungan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu budaya organisasi dan kompetensi, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai, adalah sebagai berikut: nilai F-hitung sebesar 209,619 dengan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,00. Kemudian hasil ini dibandingkan dengan nilai F-tabel. Perbandingan ini, didapatkan bahwa F-hitung lebih besar daripada F-tabel (209,619 > 3,12) dan sig lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05). Hal ini mengindikasikan penolakan hipotesis nol (Ho) dan penerimaan hipotesis alternatif (Ha), yang berarti secara simultan budaya organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2381.870	2	1190.935	209.619	.000[b]
	Residual	414.744	73	5.681		
	Total	2796.614	75			

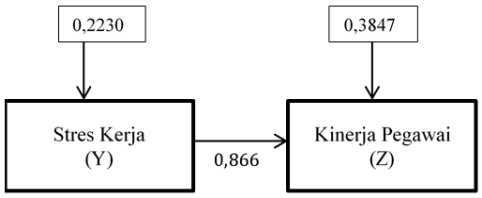
Sumber : data olahan

Tabel 11
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.379	.727		4.651	.000
	X1	-.302	.070	-.514	-4.288	.000
	X2	1.044	.091	.379	11.497	.000

Sumber : data olahan

Diperoleh t_{hitung} sebagai berikut ; X_1 = 4,288 dan sig. = 0,000. X_2 = 11,497 dan sig. = 0,000. Selanjutnya t_{tabel} menggunakan tingkat keyakinan 95%, diperoleh t_{tabel} sebesar 1,9930. Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan sig dengan 0,05 Maka nilai t_{hitung} dari nilai X_1 lebih besar dari t_{tabel} (4,288 > 1,9930) dan nilai sig lebih kecil dari α (0,000 < 0,05) , Ho ditolak H_1 diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ho ditolak H_1 diterima. Dan nilai t_{hitung} dari nilai X_2 lebih besar dari t_{tabel} (11,497 < 1,9930) dan nilai sig lebih besar dari α (0,000 < 0,05), Ho ditolak H_2 diterima, artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Sumber : data olahan

Gambar 3
Hubungan struktur III antara Y terhadap Z

Tabel 12
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.073	1.122		-.065	.948
	Y	.917	.061	.866	14.924	.000

Sumber : data olahan

Diperoleh t_{hitung} stress kerja diketahui lebih besar dari nilai t_{tabel} atau (14,924 > 1,9930) dan sig. lebih kecil dari 0,05 (0. 000 < 0,05). Ini dapat dimaknakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk menjawab rumusan masalah terdahulu tentang pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui stress kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Jambi. Pada hasil perhitungan tabel nilai F_{hitung} diketahui lebih besar dari nilai F_{tabel} atau (138.123 > 3,12) dan sig. lebih kecil dari 0,05 (000 < 0,05). Ini dapat dimaknakan bahwa budaya kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja melalui stress kerja. Makna lainnya bahwa hipotesis terdahulu yang diajukan pada sub bab hipotesis terbukti atau Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 13
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923[a]	.852	.846	2.39791

Sumber : data olahan

Selanjutnya untuk melihat besar pengaruh variabel independen yaitu budaya organisasi kompetensi dan stress kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai dapat dilihat dari perhitungan pada tabel, dimana besaran dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.852 atau 85,2%.

SIMPULAN

1. Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap stres kerja mencapai 95,0%, sementara 5,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selain itu, secara bersamaan, budaya organisasi dan kompetensi berdampak signifikan terhadap stres kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Jambi, hal ini terbukti dari nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} dan signifikansi yang lebih rendah dari 0,05. Di sisi lain, secara parsial, budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, dengan t_{hitung} yang lebih besar dari

nilai t_{tabel} dan signifikansi yang lebih rendah dari 0,05.

2. Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap kinerja pegawai mencapai 85,2%, dengan 14,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selain itu, secara bersamaan, budaya organisasi dan kompetensi berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Jambi, seperti yang terbukti dari nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} dan signifikansi yang lebih rendah dari 0,05. Di sisi lain, secara parsial, kompetensi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} dan signifikansi yang lebih rendah dari 0,05.
3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai mencapai 74,9%, sementara 25,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selain itu, secara bersamaan, stres kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Jambi, hal ini terbukti dari nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} dan signifikansi yang lebih rendah dari 0,05. Budaya organisasi dan kompetensi, ketika diuji secara simultan, juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Jambi, seperti yang terbukti dari nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} dan signifikansi yang lebih rendah dari 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

Agoes, Sukrisno. 2013. *Etika Bisnis Dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat.

Arnold. D. Ross, & Jon. P. Wade. 2015. *A Definition of Systems Thinking: A Systems Approach*. Procedia Computer Science

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.

Anisatuzzuhriah, Hapsara, O., Akbar, A., Adisetiawan., R, 2023, Pengaruh Kompetensi dan Sarana Prasarana terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kabupaten Muaro Jambi, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 2513-2518

Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampakna Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. 2(1).

Gomes, Cardoso Faustino. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hasibuan, Malayu, 2017, *Organisasi dan Motivasi*, Edisi Kelima PT. Bumi Aksara, Jakarta

Ivancevich, J. M. Konopaske R. dan Matteson M.T., 2015. *Organizational Behavior and Management*. Seventh Edition. The McGraw-Hill Companies.

Khoiroh, N., Bukit, P., Adisetiawan, R., 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Batang Hari, *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(1), 197-204

Luthans, 2010, *Manajemen SumberDaya Manusia*, Edisi Khusus, Erlangga, Jakarta.

Mangkunegara, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Salemba Empat, Jakarta

Mathis, R. L., Jackson, 2016. *Human Resource Management*. Australia – South – Western.

McClelland, David. C. 1988. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.

Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta

Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta

Neuman, W Lawrence, 2016, *Social Research Methods, Qualitative and Quantitative Approach*, AB, Boston, New York

Robbins, S. P., dan Judge, Timothy A., 2012. *Perilaku Organisasi* Edisi keduabelas Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, S.P., 2014, *Organizational Behavior*, Edisi Ketiga, Salemba Empat, Jakarta

Sedarmayanti, 2012, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.

Stoner. J. A. F dan Edward Freeman R., 2013. *Manajemen.* PT Prenhallindo, Jakarta.

Sugiyono 2016, *Metodelogi Penelitian Kuantatif, Kuantatif dan R & D,* Liberty, Bandung.

Sudarmanto. 2012. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.