

Pengaruh Kinerja Kepegawaian Dalam Administrasi Perkantoran

Yamolala Zega

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Indonesia

* Corresponding Author. E-mail: zyamolala@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan pengaruh kinerja kepegawaian dalam administrasi perkantoran di kantor kecamatan Tuhemberua kabupaten Nias Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Kecamatan Tuhemberua yang berjumlah 12 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara, observasi, ujian (*test*) dokumentasi. Teknik analisis data dengan melakukan verifikasi data, pengelolaan angket, dan pengolahan data: (a). uji validitas data, (b). uji reliabilitas data, dan (c). pengujian hipotesis. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh r_{hitung} (r_{xy}) = 0,834 jika dikonsultasikan pada tabel harga kritik r produk *moment* untuk interval kepercayaan 5% setelah di hitung $r_{hitung} = 0,834 > r_{tabel} = 0,576$. Berdasarkan regresi linear sederhana maka sumbangan kinerja kepegawaian terhadap administrasi perkantoran di Kantor Kecamatan Tuhemberua 2,668. Dari perhitungan koefisien determinasi besarnya pengaruh variabel x terhadap variabel y di kantor Kecamatan Tuhemberua 69,48%. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis ternyata H_a adanya pengaruh dan H_0 tidak adanya pengaruh, sebab $t_{hitung} = 7,20 > r_{tabel} = 2,160$ sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh kinerja kepegawaian terhadap administrasi perkantoran pada kantor Kecamatan Tuhemberua kabupaten Nias Utara.

Kata kunci: pengaruh, kinerja, kepegawaian, administrasi, perkantoran

Abstract

This study aims to determine and analyze the relationship of the effect of staffing performance in office administration at the sub-district office of Tuhemberua, North Nias district. The population in this study were the employees of the Tuhemberua District Head Office, which amounted to 12 people. The type of data used in this research is primary data. Data collection techniques with questionnaires, interviews, observation, examination (test) documentation. Data analysis techniques by conducting data verification, questionnaire management, and data processing: (a). test the validity of the data, (b). test data reliability, and (c). Hypothesis test. From the results of the calculation of the correlation coefficient, it is obtained that r_{count} (r_{xy}) = 0.834 if consulted on the critical price table of r moment product for a 5% confidence interval after calculating $r_{count} = 0.834 > r_{table} = 0.576$. Based on simple linear regression, the contribution of staffing performance to office administration at the Sub-district Office, Tuhemberua, is 2.668. From the calculation of the coefficient of determination, the magnitude of the influence of the variable x on the variable y at the District Office of Tuhemberua is 69.48%. Based on the criteria for testing the hypothesis, it turns out that H_a has an effect and H_0 has no effect, because $t_{count} = 7.20 > r_{table} = 2.160$ so that it can be stated that there is an effect of staffing performance on office administration at the Tuhemberua sub-district office, North Nias district.

Keywords: influence, performance, staffing, administration, office

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta tidak terlepas dari berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pencapaian sasaran sangat penting, seiring dengan perkembangan global dan situasi kemajuan zaman yang sangat pesat, para pelaku organisasi dalam instansi pemerintah diuntut melakukan perubahan sehingga dapat menyesuaikan diri terhadap perkembangan lingkungan. Pemerintahan yang dapat bertahan dalam komitmen demikian ialah instansi pemerintah yang mampu berkompetisi dalam bidang pemerintahan yang digelutinya (Baharuddin et al., 2022).

Organisasi yang berhasil adalah yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber dayanya guna menerapkan strategi-strateginya (Herman, 2018; Tanny & Putri, 2017). Seberapa baik organisasi memperoleh, mengembangkan, memelihara dan mempertahankan sumber-sumber daya manusianya merupakan determinan utama keberhasilan dan kegagalannya. Secara umum pegawai bekerja karena ada dorongan akan pemenuhan kebutuhan hidupnya. Sehingga para pegawai akan semakin bersemangat bekerja bilamana hasil dari pekerjaannya memperoleh imbalan (*reward*) yang sepadan dengan apa yang pekerja tersebut berikan kepada perusahaan. Namun juga selain memberikan imbalan perusahaan perlu juga memberikan tindakan hukuman (*punishment*) (Kaur, 2017; Rizki & Hepyitisa, 2018).

Hukuman (*punishment*) diberikan kepada pegawai agar pegawai tidak melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan, juga diharapkan dengan adanya *punishment* ini dapat menjaga kinerja kerja pegawai tetap baik. Sehingga pegawai dapat berprestasi dalam pekerjaannya. Hasil kerja pegawai ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa (Gea, 2022). Bagi pegawai yang tidak ingin luar biasa, pengamatan seorang manajer bersama

dengan supervisor menggunakan sistem penghargaan kreatif dapat membentuk kembali pemikiran mereka di mana pengamatan dan penghargaan sangat penting dalam proses kerja dari pegawai ini merupakan hasil kinerja kerja pegawai (Priansa, 2017). Kinerja kerja dari seorang pegawai kadang kala menurun dikarenakan beberapa kemungkinan, bila hal ini tidak segera di atasi maka akan berpengaruh terhadap keberlangsungan pemerintahan suatu instansi (Bali, 2022).

Organisasi dalam pencapaian tujuan ada kalanya jauh dari yang diharapkan, tetapi ada kalanya diakhiri dengan hasil yang optimal. Hal ini tergantung dari administrasi yang dijalankan oleh tiap-tiap kantor. Supaya pelaksanaan kegiatan kantor dapat berjalan dengan baik diperlukannya administrasi desa dengan rangkaian aktivitas desa yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengendalian serta penyelenggaraan pekerjaan kantor. Pekerjaan kantor ini berkenaan dengan pembuatan surat, penyampaian keterangan, laporan-laporan dan pengarsipan (Wau, 2022). Dewasa ini kinerja pegawai di Indonesia dinilai kurang produktif, lebih parah lagi birokrasi. Di Indonesia termasuk birokrasi yang korup dari segi akuntabilitasnya.

Berdasarkan studi pendahuluan di kantor Kecamatan tuhemberua kabupaten nias utara tempat penelitian ini dilakukan, masih di temui pegawai yang menunjukkan kesan tidak semangat dalam melaksanakan kerjanya, kurang patuh pada perintah atasan, menunda pekerjaan, dan melaksanakan tugas tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, adanya pegawai yang kurang meminati pekerjaannya. Meskipun demikian tugas-tugas kedinasan secara kolektif juga tetap tercapai karena selalu ada pegawai lain di kantor Kecamatan Tuhemberua bersangkutan yang kemudian mengambil alih pekerjaan.

Pekerja atau pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan bagi setiap instansi pemerintahan (Zebua, 2022).

Sebagai manusia pegawai memiliki pikiran dan perasaan yang dapat berpengaruh pada pekerjaannya, namun di samping itu memiliki keterbatasan dalam melakukan kegiatan operasionalnya. Tujuan bekerja terutama disebabkan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, dan mereka bekerja akan sesuai dengan kenyataan, namun situasi sebenarnya yang sering kali terjadi kebutuhan mereka tidak dapat terpenuhi (Sinaga et al., 2019). Hal ini yang menimbulkan ketidakpuasan dalam diri pegawai.

Keberhasilan kinerja kerja pegawai salah satunya di tandai dengan terperbaikinya administrasi menjadi lebih baik, serta kinerja kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif instansi (Laoli & Ndraha, 2022). Kemampuan kerja pegawai sangat tergantung pada kegiatan pegawai dan akan tercapai bila terdapat pegawai berkemampuan yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Kemampuan ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja adalah perbandingan hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Kinerja sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas (Wau, 2022). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rosmaini & Tanjung, 2019). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya

sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Pada pokoknya administrasi mencakup rangkaian aktivitas merencanakan, mengorganisasikan (mengatur dan menyusun), mengarahkan (memberikan arah dan petunjuk), mengawasi, mengendalikan (melakukan kontrol), sampai menyelenggarakan secara tertib sesuatu hal di dalam organisasi (Samsudin, 2021)

Peranan administrasi sangat penting pada suatu kantor yang berfungsi sebagai alat mencapai tujuan organisasi. Administrasi merupakan sarana bagi organisasi untuk dapat berkembang dengan baik, sebab segala sesuatu yang dilakukan di dalam organisasi atau perusahaan harus berhubungan dengan administrasi (Sarumaha, 2022). Aktivitas administrasi desa meliputi kegiatan seperti: menghimpun, mencatat, mengolah, menggandakan, mengirim, menyimpan keterangan secara tertulis, pelayanan tamu, pelayanan telepon, pelayanan keuangan, pelayanan umum, pelayanan surat menyurat dan ekspedisi.

Berdasarkan permasalahan di atas aka diketahui bahwa administrasi desa mempunyai fungsi yang sangat penting dalam suatu organisasi, di mana keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh administrasi yang baik. Administrasi yang baik memegang peranan. Apabila administrasi terarah maka kemampuan kerja pegawai bahkan seluruh unsur dalam suatu instansi tersebut dapat berjalan dengan baik.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Kecamatan Tuhemberua yang berjumlah 12 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dengan angket,

wawancara, observasi, ujian (test) dokumentasi. Teknik analisis data dengan melakukan verifikasi data, pengelolaan angket, dan pengolahan data: (a). uji validitas data, (b). uji reliabilitas data, dan (c). pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dengan angket yang diedarkan kepada responden sebanyak 12 orang, yakni kinerja pegawai dalam pelayanan administrasi di Kantor Kecamatan Tuhemberua, dengan soal yang berjumlah 15 butir telah dijawab oleh responden berdasarkan petunjuk pengisian. Angket yang telah diedarkan kepada responden yang memenuhi syarat untuk di olah memiliki 5 (lima) pilihan jawaban, maka hasil dari angket yang di olah dengan mentabulasikan rekapitulasi jawaban pada masing-masing alternatif jawaban yang telah tersedia.

1. Uji Validitas

Dari butir soal yang telah dijawab responden dihitung validitasnya, apakah butir soal memenuhi syarat validitas. Berikut ini disajikan tabel persiapan perhitungan validitas butir soal untuk validitas variabel X yakni kinerja pegawai dan variabel Y yakni pelayanan administrasi.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Validitas Item Variabel X

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	0,909	0,576	Valid
2	0,985	0,576	Valid
3	0,906	0,576	Valid
4	0,853	0,576	Valid
5	0,915	0,576	Valid
6	0,985	0,576	Valid
7	0,906	0,576	Valid
8	0,908	0,576	Valid
9	0,985	0,576	Valid
10	0,985	0,576	Valid

Dari hasil perhitungan validitas angket di atas diperoleh bahwa item nomor

1 sampai dengan item nomor 10 dinyatakan Valid.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Validitas Item Variabel Y

No	r_{xy}	r_{tabel}	Ket.
1	0,877	0,576	Valid
2	0,924	0,576	Valid
3	0,899	0,576	Valid
4	0,866	0,576	Valid
5	0,886	0,576	Valid

2. Uji Reliabilitas

Dalam mengintegrasikan uji reliabilitas tes variabel X (kinerja pegawai) dan Y (pelayanan administrasi) dalam penelitian ini dikatakan memenuhi syarat reliabel apabila hasil hitung r_{xy} menunjukkan hasil sesuai dengan kriteria pembobotan pada uji reliabilitas tes.

Berdasarkan perhitungan, harga koefisien reliabilitas (r_{hitung}) yang diperoleh sebesar 0,749 dibandingkan dengan r_{tabel} . Jika dikonsultasikan pada tabel *r product moment* pada N = 12 taraf signifikan $\alpha = 0,05$ diperoleh $r_{tabel} = 0,576$, maka $r_{xy} > r_{tabel}$ yaitu $0,749 > 0,576$ maka disimpulkan bahwa instrumen variabel X memenuhi syarat reliabilitas pada tingkat kriteria tinggi yang berada di antara 0,600-0,800.

Demikian halnya perhitungan uji reliabilitas instrumen variabel Y diperoleh $r_{hitung} = 0,987$. Jika dikonsultasikan pada tabel *r product moment* pada N = 12 taraf signifikan $\alpha = 0,05$ diperoleh $r_{tabel} = 0,576$, maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,987 > 0,576$ maka disimpulkan bahwa tes tersebut memenuhi syarat reliabilitas pada tingkat kriteria sangat tinggi yang berada di antara 0,800-1,000.

3. Koefisien Korelasi

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel X terhadap Y perolehan r_{xy} tersebut dikonsultasikan pada tabel harga kritik dari r_{tabel} *product moment* atau r_{tabel} untuk interval kepercayaan 5%. Setelah dikonsultasikan diperoleh r_{tabel} dengan N = 12 adalah 0,576. Dengan demikian $r_{xy} = 0,834 > r_{tabel} = 0,576$. Nilai

koefisien korelasi $r_{xy} = 0,834$ berada di antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Hasil ini dapat diartikan bahwa r_{xy} yang terlampaui mendekati satu atau dua, menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antar kedua variabel.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel X (kinerja pegawai) pengaruhnya terhadap variabel Y (pelayanan administrasi) diperoleh r_{hitung} (r_{xy}) = 0,834 jika dikonsultasikan pada tabel harga kritik *r product moment* untuk interval kepercayaan 5% setelah di hitung ternyata $r_{hitung} = 0,834 >$ dari $r_{tabel} = 0,576$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang kuat atau positif antara kinerja pegawai terhadap pelayanan administrasi pada kantor Kecamatan Tuhemberua.

4. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel x terhadap variabel y, maka dihitung dengan menggunakan rumus determinan dengan formulasi sebagai:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,834)^2 \times 100\% \\ &= 0,695 \times 100\% \\ &= 69,5\% \end{aligned}$$

Maka demikian besarnya sumbangan kinerja pegawai terhadap pelayanan administrasi adalah = 69,5%.

5. Regresi Sederhana

$$Y = a + \beta X$$

$$Y = 1 + 2 \times 0,834$$

$$Y = 2,668$$

Berdasarkan kriteria pengujian regresi ternyata H_a di terima dan H_0 ditolak dimana H_a adanya pengaruh dan H_0 tidak adanya pengaruh, sebab $y_{hitung} = 2,668 >$ $y_{tabel} = 2,160$ sehingga dapat dinyatakan adanya kinerja pegawai (X) terhadap pelayanan administrasi (Y) di kantor Kecamatan Tuhemberua.

5. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui kehandalan korelasi antara r_{xy} , yang diperoleh maka digunakan statistika t, yang disajikan sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}}$$

dengan $dk = n-2$

$$t = \frac{0,834 \sqrt{12-2}}{\sqrt{1-0,834^2}}$$

$$t = \frac{0,834 \sqrt{10}}{\sqrt{1-0,695}}$$

$$t = \frac{2,20}{0,31}$$

$$t = 7,20$$

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis ternyata H_a di terima dan H_0 di tolak di mana H_a adanya pengaruh dan H_0 tidak adanya pengaruh, sebab $t_{hitung} = 7,20 >$ $t_{tabel} = 2,160$ sehingga dapat dinyatakan adanya kinerja pegawai (X) terhadap pelayanan administrasi (Y) di kantor Kecamatan Tuhemberua.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas setiap butir angket sebanyak 15 soal setelah dikorelasikan ternyata valid sehingga penulis dapat meneruskan pengolahan data. Hal ini dilakukan penulis untuk mengecek hasil angket yang dikembalikan oleh responden apakah sesuai, dan telah mengisi sesuai dengan petunjuk.

Untuk menguji reliabilitas tes, dilakukan dengan mengkorelasikan setiap variabel, setelah disubstitusikan dengan Rumus Spearman Brown ditemukan sebagai berikut: (1) Untuk variabel X, $r_{xy} = 0,749$ tergolong pada korelasi tinggi, yaitu berada diantara 0,600-0,800; (2). Untuk variabel Y, $r_{xy} = 0,987$ tergolong pada korelasi sangat tinggi, yaitu berada di antara 0,800-1,000.

Dari hasil tersebut dapat menginterpretasikan besarnya koefisien korelasi instrumen penelitian, sehingga memenuhi syarat reliabel tes. Menurut

Sugiyono (2018), mengatakan bahwa jika instrumen itu valid, maka dapat di lihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut (1) antara 0,800 sampai dengan 1,000 : Sangat tinggi; (2) antara 0,600 sampai dengan 0,799 : Tinggi; (3). antara 0,400 sampai dengan 0,599 : Cukup tinggi; (4). Antara 0,200 sampai dengan 0,399 : Rendah; (5) antara 0,000 sampai dengan 0,199 : Sangat rendah (tidak valid).

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel X (kinerja pegawai) hubungannya terhadap variabel Y (pelayanan administrasi) diperoleh $r_{hitung} (r_{xy}) = 0,834$ jika dikonsultasikan pada tabel harga kritik r *product moment* untuk interval kepercayaan 5% setelah di hitung ternyata $r_{hitung} = 0,834 >$ dari $r_{tabel} = 0,576$. Dari hasil perhitungan regresi linear sederhana maka sumbangan kinerja pegawai terhadap pelayanan administrasi di kantor Kecamatan Tuhemberua adalah 2,668.

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi besarnya pengaruh variabel x terhadap variabel y di kantor Kecamatan Tuhemberua adalah = 69,48%. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis ternyata H_a di terima dan H_0 di tolak dimana H_a adanya pengaruh dan H_0 tidak adanya pengaruh, sebab $t_{hitung} = 7,20 >$ $t_{tabel} = 2,160$ sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh kinerja pegawai terhadap pelayanan administrasi di kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. Kinerja pegawai dikatakan meningkat dan semakin berkualitas apabila individu yang ada dalam organisasi berhasil mencapai standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi (Priansa, 2017) dan dijadikan sebagai acuan penentu keberhasilan individu dalam bekerja.

KESIMPULAN

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh $r_{hitung} (r_{xy}) = 0,834$ jika dikonsultasikan pada tabel harga kritik r produk moment untuk interval kepercayaan

5% setelah di hitung $r_{hitung} = 0,834 >$ $r_{tabel} = 0,576$. Berdasarkan regresi linear sederhana maka sumbangan kinerja kepegawaian terhadap administrasi perkantoran di Kantor Kecamatan Tuhemberua 2,668. Dari perhitungan koefisien determinasi besarnya pengaruh variabel x terhadap variabel y di kantor Kecamatan Tuhemberua 69,48%. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis ternyata H_a adanya pengaruh dan H_0 tidak adanya pengaruh, sebab $t_{hitung} = 7,20 >$ $r_{tabel} = 2,160$ sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh kinerja kepegawaian terhadap administrasi perkantoran pada kantor Kecamatan Tuhemberua, Kabupaten Nias Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), Page 55–62. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13>
- Bali, A. Y. (2022). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Loyalitas Konsumen Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.7>
- Gea, S. (2022). Pengaruh Segmentasi Pasar Terhadap Peningkatan Volume Penjualan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), Page 48–54. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.12>
- Herman. (2018). Relationship Between Organizational Culture and Work Satisfaction With Commitment to

- Organization. *Journal of Humanities and Social Studies*, 02(01), 1-12.
- Kaur, T. (2017). Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction among the University Faculty Members- An Empirical Study. *International Journal of Business and Social Science*, 8(3), 120-132.
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15–20.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.8>
- Priansa, D. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Rizki, W., & Hepyitisa, R. N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri* 19(2), 230-241.
<https://doi.org/10.22219/JTIUMM.Vo119.No2.118-126>
- Rosmaini & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1),1-12.
- Samsudin, M. (2021). Analisis Kinerja Pelayanan Publik tentang Sumber Daya Manusia dan Responsivitas Pegawai di Kantor Kelurahan Kecandran Kecamatan Sidomukti Kota Salatiga. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(2), 1028-1034.
[doi:https://doi.org/10.34007/jehss.v4i2.794](https://doi.org/10.34007/jehss.v4i2.794)
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Sinaga, A., Kadir, A., & Mardiana, S. (2019). Peranan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(1), 32-42.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Tanny, F. J., & Putri, R. (2017). Sumber Daya Organisasi Dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan Di Perdana Elektronik. *AGORA*, 5 (3), 1-6.
- Zebua, D. I. (2022). Pengaruh Modal Kerja Terhadap Perkembangan Usaha Pada Koperasi Bina Mitra Sejahtera Universitas Nias. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 21–27.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.9>
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>