

FAKULTAS HUKUM, ILMU ADMINISTRASI DAN EKONOMI UNIGHA
Volume 4, Nomor 2, Bulan Agustus Tahun 2026

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE* DAN KOMPETENSI PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN *ORGANIZATIONAL PERFORMANCE* PADA DINAS PERDAGANGAN KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH KABUPATEN PIDIE

Tari Handayani¹⁾ Zulkifli²⁾ Boihaki³⁾

- ¹⁾Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : tarihandayani003@gmail.com
²⁾Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : zulkifli.usman43@gmail.com
³⁾Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : boyhakiPIDIE@gmail.com

Info Artikel	ABSTRAK
<i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 12-06-2026 Direvisi: 20-07-2026 Dipublikasikan: 03-08-2026	Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh <i>organizational culture</i> dan kompetensi pegawai terhadap <i>organizational performance</i> pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Pidie. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus yang melibatkan seluruh 34 pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>organizational culture</i> dan kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational performance</i>. <i>Organizational culture</i> merupakan variabel yang paling dominan dengan koefisien regresi sebesar 0,555, sedangkan kompetensi pegawai memiliki koefisien sebesar 0,289. Nilai koefisien korelasi ($R = 0,927$) menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen, sedangkan koefisien determinasi ($R^2 = 0,859$) menunjukkan bahwa 85,9% variasi <i>organizational performance</i> dapat dijelaskan oleh <i>organizational culture</i> dan kompetensi pegawai, sementara 14,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan budaya organisasi dan peningkatan kompetensi pegawai dalam meningkatkan <i>organizational performance</i>. Kata kunci: <i>organizational culture</i>, kompetensi pegawai, <i>organizational performance</i>.
<i>Nama DOI :</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>Cara Mensitasi :</i> Handayani, T. Zulkifli. Boihaki. 2026. Pengaruh Organizational Culture Dan Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Organizational Performance Pada Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Pidie. 4(2): 105-115.	

Article Info	ABSTRACT
Article History : Received: 12-06-2026 Revised: 20-07-2026 Published: 03-08-2026	<i>This study examines the influence of organizational culture and employee competence on organizational performance at the Department of Trade, Cooperatives, and Small and Medium Enterprises of Pidie Regency. The study employed a quantitative approach using a census method, involving all 34 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that both organizational culture and employee competence significantly influence organizational performance. Organizational culture is the most dominant factor, with a regression coefficient of 0.555, followed by employee competence with a coefficient of 0.289. The correlation coefficient ($R = 0.927$) indicates a very strong relationship between the independent and dependent variables, while the coefficient of determination ($R^2 = 0.859$) shows that 85.9% of the variation in organizational performance is explained by organizational culture and employee competence, with the remaining 14.1% influenced by other factors. These findings highlight the critical role of fostering a strong organizational culture and enhancing employee competence to improve organizational performance.</i> Keywords: organizational culture, employee competence, organizational performance.
DOI Number : 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 How to cite : Handayani, T. Zulkifli. Boihaki. 2026. <i>The Influence of Organizational Culture and Employee Competence on Enhancing Organizational Performance at the Department of Trade, Cooperatives, and Small and Medium Enterprises of Pidie Regency</i>. 4(2): 105-115.	

PENDAHULUAN

Kinerja organisasi (organizational performance) merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada organisasi sektor publik, kinerja organisasi tidak hanya diukur dari efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program, tetapi juga dari kemampuan memberikan pelayanan publik yang berkualitas, akuntabel, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan serta dinamika lingkungan organisasi mendorong instansi pemerintah untuk terus meningkatkan kinerja melalui pengelolaan organisasi yang lebih efektif.

Salah satu faktor internal yang berperan dalam meningkatkan *organizational performance* adalah *organizational culture*. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk nilai, norma, dan perilaku kerja yang mendukung profesionalisme, kerja sama, disiplin, serta komitmen pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kompetensi pegawai juga menjadi faktor penting karena mencerminkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif serta beradaptasi dengan perkembangan organisasi dan kebutuhan pelayanan publik.

Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Pidie merupakan organisasi perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan ekonomi daerah melalui pembinaan sektor perdagangan, koperasi, dan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal, instansi ini memerlukan budaya organisasi yang mendukung serta sumber daya manusia yang memiliki

kompetensi yang memadai sehingga mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan mencapai target kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, *organizational culture* dan kompetensi pegawai dipandang sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi *organizational performance*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *organizational culture* dan kompetensi pegawai terhadap *organizational performance* pada Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Pidie.

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Culture

Menurut Colquitt et al (2021) *Organization Culture as basic informasion on the organization relate to norm, rules and various value that shape the behavior and attitudes of people in it*. Dapat diartikan budaya organisasi sebagai informasi dasar tentang organisasi yang terkait dengan norma, aturan dan berbagai nilai yang membentuk perilaku dan sikap orang-orang di dalamnya. Sedangkan menurut Setyorini & Santi (2021) budaya organisasi merupakan kekuatan individu sebagai faktor pendukung tercapainya kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi sebagai filosofi dasar organisasi yang berisi keyakinan, norma-norma, nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik melakukan sesuatu dalam organisasi.

Kompetensi Pegawai

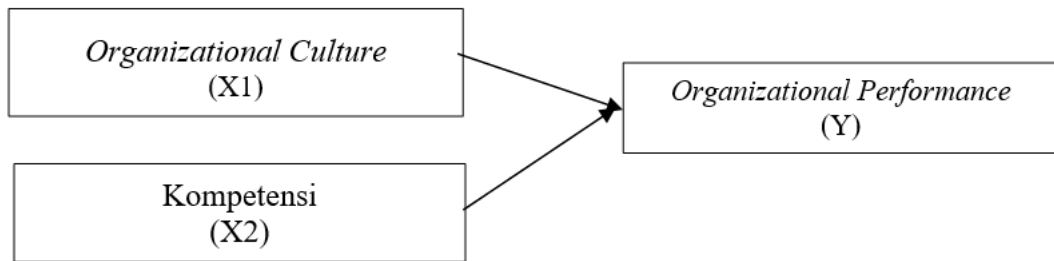
Menurut Arief & Nisak (2022) kompetensi adalah karakteristik yang didasarkan pada efisiensi kerja individu seseorang pada karakteristik dasar dalam hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Dilihat pada tingkat kompetensinya, pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini terlihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keterampilan. Sebagian besar lebih nyata dan relatif di permukaan sifat pegawai.

Kompetensi ialah kemampuan untuk melakukan atau bekerja sesuai dengan posisinya dalam bidang tertentu (Eksan, 2020). Dalam organisasi keberadaan manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawan. Setiap organisasi diciptakan untuk mencapai tujuan tertentu dan bila tercapai dapat dianggap berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, perlu landasanyang kuat berupa kompetensi yang dimiliki karyawan (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Organizational Performance

Menurut Nahrishah dan Imelda (2019) *organizational performance* memiliki konsep sebagai totalitas kerja yang dicapai suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi berarti performa suatu organisasi dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah diterapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Puryantini (2019) menyatakan bahwa *organizational performance* adalah suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga langkah-langkah yang digunakan untuk mewakili kinerja dipilih berdasarkan keadaan organisasi yang diamati.

Kerangka pemikiran



Sumber : Hasil Penelitian Dikembangkan, 2025

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa adanya dugaan sementara bahwa :

H₀ : Variabel-variabel bebas (*organizational culture* dan kompetensi pegawai) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (*organizational performance*) pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Pidie.

H_a : Adanya pengaruh variabel-variabel bebas ((*organizational culture* dan kompetensi pegawai) secara signifikan terhadap variabel terikat terikat (*organizational performance*) pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Pidie.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menetapkan pada Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Pidie sebagai lokasi penelitian yang beralamat di Jalan Prof. A. Madjid Ibrahim, Kota Sigli, Kabupaten Pidie. Objek penelitian dalam penelitian ini memfokuskan tentang pengaruh *organizational culture* dan kompetensi pegawai dalam meningkatkan *organizational performance* pada Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Pidie.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Pidie yang berjumlah 34 Pegawai. Menurut Suhardi (2023) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Berdasarkan teori tersebut, maka penulis mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Metode Pengumpulan Data

Data Primer

Menurut Sugiyono (2023) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa data opini dan kuesioner yang disebar. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan *organizational culture* dan kompetensi pegawai dalam meningkatkan *organizational performance*.

Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2023) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data yang diperoleh dan diolah dari sumber Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Pidie maupun dari internet, dan sebagainya.

Teknik Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi, untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Untuk melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi berganda. Menurut Sugiyono (2023) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = *Organizational Performance*

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi variabel

X₁ = *Organizational Culture*

X₂ = *Kompetensi*

e = *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis=5% (34)	Ket
X ₁	X1.1	0,808	0,329	Valid
	X1.2	0,610	0,329	Valid
	X1.3	0,662	0,329	Valid
	X1.4	0,439	0,329	Valid
	X1.5	0,567	0,329	Valid
X ₂	X2.1	0,600	0,329	Valid
	X2.2	0,755	0,329	Valid
	X2.3	0,654	0,329	Valid
	X2.4	0,717	0,329	Valid
	X2.5	0,638	0,329	Valid
Y	Y1	0,585	0,329	Valid
	Y2	0,629	0,329	Valid
	Y3	0,649	0,329	Valid
	Y4	0,684	0,329	Valid
	Y5	0,598	0,329	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, (2026)

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel (0,329), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Reliabilitas Variabel Penelitian Alpha

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	<i>Organizational Culture</i> (X_1)	5	0,744	Handal
2	Kompetensi pegawai (X_2)	5	0,767	Handal
3	<i>Organizational performance</i> (Y)	5	0,705	Handal

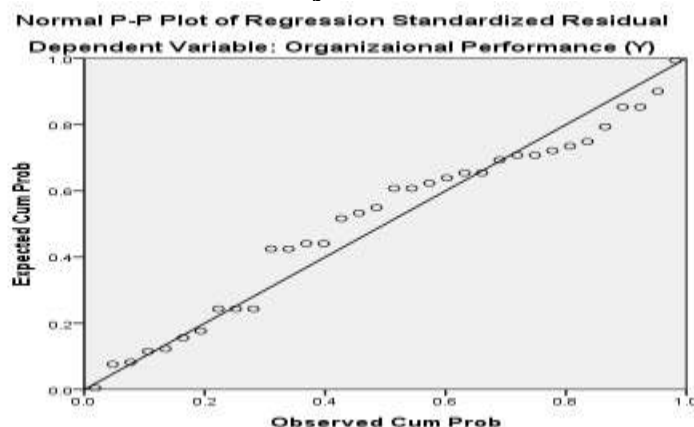
Sumber : Data Primer Diolah, (2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu variabel *Organizational Culture* (X_1) diperoleh nilai alpha sebesar 0,744 dan variabel kompetensi pegawai (X_2) diperoleh nilai alpha sebesar 0,767 serta variabel *organizational performance* (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,705.

Uji Normalitas

Berdasarkan P-Plot pada lampiran menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Seperti terlihat pada gambar berikut :

Gambar 1
Grafik Uji Normalitas



Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Nilai VIF Variabel Bebas

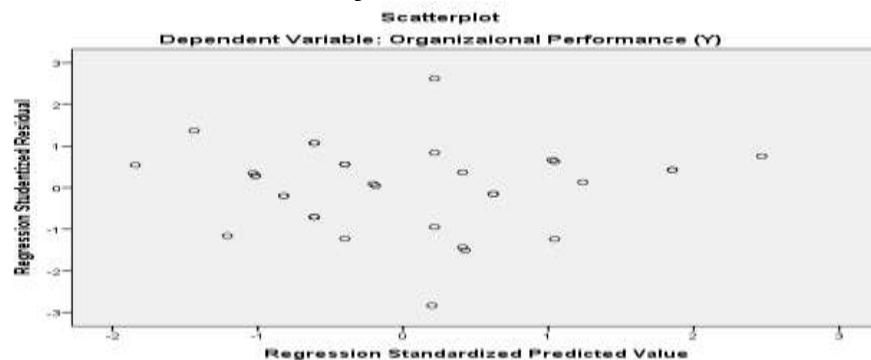
Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Organizational Culture</i> (X_1)	0,401	2,496	Non Multikolinearitas
Kompetensi pegawai (X_2)	0,401	2,496	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua indikator dalam penelitian ini telah bebas adanya variabel pengganggu yang dapat mengurangi validitas hasil penelitian, karena diperoleh nilai multikolinearitas berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflating Faktor*) lebih kecil dari nilai 10.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Grafik Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik *scatterplot* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan analisis data melalui regresi linear berganda. Di mana hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4
Pengaruh Masing-masing Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Nama Variabel	B	Standar Error	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sign
Konstanta	4.345	1.093		3.975	1,696	.000
<i>Organizational Culture</i> (X ₁)	.555	.095	.622	5.838	1,696	.000
Kompetensi pegawai (X ₂)	.289	.086	.357	3.355	1,696	.002
Koefisien Korelasi (R) = 0,927 ^a						
Koefisien Determinasi (R ²) = 0,859						
Adjusted R Squares = 0,850						
F _{hitung} = 94,450						
F _{tabel} = 3,30						
Sign F = .000 ^b						

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2026)

Dari output SPSS (*statistic package for social science*) versi 21.0 di atas dengan dipergunakan model regresi linear berganda, dapat difungsikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,345 + 0,555 X_1 + 0,289 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,345 artinya jika *organizational culture* (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2) dianggap konstan, maka *organizational performance* Pada Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Pidie adalah sebesar 4,345 pada satuan skala likert, yang mengindikasikan bahwa *organizational performance* (Y) pada Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Pidie sangat baik.
2. Nilai koefisien regresi *Organizational Culture* sebesar 0,555 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan *Organizational Culture* (X_1), akan meningkatkan *organizational performance* sebesar 55,5 %. Ini berarti terjadi peningkatan *organizational performance* pada Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Pidie.
3. Nilai koefisien regresi *kompetensi pegawai* sebesar 0,289 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan kompetensi pegawai (X_2), akan meningkatkan *organizational performance* sebesar 26,9 %. Ini berarti terjadi peningkatan *organizational performance* pada Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Pidie.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel *Organizational Culture* (X_1) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 55,5 % terhadap *organizational performance* pada Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Pidie. Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel *organizational culture* (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2) terhadap *organizational performance* pada Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 92,7 % Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat. Kemudian indeks determinasi masing-masing variabel *organizational culture* (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2) sebesar 85,9 %, ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational performance* pada Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Pidie dan sebesar 14,1 % yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 5
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	61.951	2	30.976	94.450	3,30	.000 ^b
	Residual	10.167	31	.328			
	Total	72.118	33				

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2026)

Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 94,450 > F_{tabel} 3,30$ nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya bahwa variabel *organizational culture* (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational performance* pada Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Pidie.

Tabel 6
Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4.345	1.093		3.975	1,696	.000
1 <i>Organizational Culture</i> (X ₁)	.555	.095	.622	5.838	1,696	.000
Kompetensi pegawai (X ₂)	.289	.086	.357	3.355	1,696	.002

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2026)

Variabel *organizational culture* (X₁) diperoleh $t_{hitung} 5,838 > t_{tabel} 1,696$, nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga hipotesis Nol (H₀) ditolak dan hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Culture* (X₁) berpengaruh signifikan terhadap *organizational performance* pada Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Pidie. Sedangkan variabel kompetensi pegawai (X₂) diperoleh $t_{hitung} 3,355 > t_{tabel} 1,696$, nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga hipotesis Nol (H₀) ditolak dan hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational performance* pada Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Pidie.

Kesimpulan

1. Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 94,450 > F_{tabel} 3,30$ nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H₀), artinya bahwa variabel *organizational culture* (X₁) dan kompetensi pegawai (X₂) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational performance* pada Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Pidie.
2. Variabel *organizational culture* (X₁) diperoleh $t_{hitung} 5,838 > t_{tabel} 1,696$, nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga hipotesis Nol (H₀) ditolak dan hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Culture* (X₁) berpengaruh signifikan terhadap *organizational performance* pada Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Pidie.
3. Variabel kompetensi pegawai (X₂) diperoleh $t_{hitung} 3,355 > t_{tabel} 1,696$, nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga hipotesis Nol (H₀) ditolak dan hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational performance* pada Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Pidie.

Saran

- a. Bagi Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Pidie
Dinas diharapkan terus memperkuat *organizational culture* yang mendukung profesionalisme, kolaborasi, dan pencapaian tujuan organisasi, serta meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan guna mendukung peningkatan *organizational performance*.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *organizational performance* serta memperluas cakupan objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, et.al. 2021. Kinerja Pegawai dalam Organisasi Modern. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amstrong, M., & Baron, A. 2019. Managing Performance: Performance Management in Action. London: Kogan Page.
- Arief, M., & Nisak, N. 2022. Transformasi Kepemimpinan di Era Digital. Surabaya: Graha Ilmu.
- Aris Wijayanto, Suryani, R., & Putra, A. 2021. Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja organisasi sektor publik. Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik, 9 (1), 45–57.
- Atmosudirdjo, P. Pasolong, H. 2023. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Bukhari, A., & Pasaribu, A. 2019. Kompetensi dan Kinerja Pegawai. Medan: USU Press.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. 2019. Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dermawan, A. 2022. Analisis Kinerja Organisasi Publik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dunggio, M. 2020. Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai sektor publik. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 12(2), 145–156.
- Eksan, M. 2020. Efektivitas Kepemimpinan Transformasional. Malang: UIN-Malang Press.
- Ghozali, Imam. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girniawan, et.al. 2019. Transformational Leadership and Organizational Culture. Denpasar: Bali Press.
- Mangkunegara, A. P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- Miftahul, et.al. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Publik. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.
- Moehariono. 2020. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad, R. 2022. Pemimpin Transformasional di Era Disrupsi. Bandung: Alfabeta.
- Nahrisah, & Imelda. 2019. Kinerja dan Kompetensi Pegawai dalam Perspektif Global. Jakarta: Pustaka Utama.
- Novita, E. 2020. Kinerja Pegawai di Era Revolusi Industri 4.0. Bandung: Alfabeta.
- Polancik, J. 2022. Leadership Transformation in Practice. London: Cambridge Academic Press.
- Prawirosentono. 2022. Pengaruh kompetensi dan organizational culture terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. jurnal
- Puryantini, R. 2019. Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rifkhan. 2023. Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel Dan Kuesioner. Indramayu: Penerbit Adab

- Rivai, V. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rohmat, E. 2020. *Analisis Kepemimpinan Transformasional*. Jakarta: Erlangga.
- Ruki, A. 2021. *Manajemen Kepemimpinan dan Transformasi Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2021. *Good Governance dan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Setyorini, D., & Santi, W. 2021. Hubungan budaya organisasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi pada instansi pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 101–112.
- Shaari, R. 2019. Organizational competence and performance: An empirical assessment in Malaysian public agencies. *Asian Journal of Public Administration*, 41(2), 90–105.
- Shaari, R., Samah, I., & Aziz, F. 2019. The role of organizational culture in enhancing employee performance: Evidence from public sector organizations. *International Journal of Business and Society*, 20(3), 1150–1163.
- Suaiba, N., Abdullah, A., & Harun, R. 2021. Competency-based human resources and organizational performance: A structural equation modeling approach. *Journal of Management Development*, 40(4), 356–372.
- Sugiyono. 2022. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit ALFABETA.
- Sulaksono, H. 2019. Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja aparatur pemerintahan daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1), 22–34.
- Tareq, I. 2021. *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Press.
- Tutu, D., Mensah, J., & Agyemang, A. 2022. Organizational culture and employee performance: Testing moderating effects of work engagement. *Journal of Human Resource Management Research*, 14(1), 1–12.
- Welhelmus. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. *Jurnal*