

Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

George Mellis Numberi ¹, Muhamad Yamin Noch ^{2*}, Suratini ³

abienoch12@gmail.com ^{2*}

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Yapis Papua, Indonesia ¹
Universitas Yapis Papua, Indonesia ^{2*,3}

Abstrak

This study is associative research aimed at analyzing, identifying, and explaining the influence of training, organizational culture, and supervision on civil servants' (ASN) performance in the General Bureau and Protocol of the Regional Secretary (SEKDA) of Papua Province. The data used in this study consisted of 69 respondents out of a total population of 276 civil servants, using the Simple Random Sampling probability sampling technique. The primary data source for this research was obtained by distributing questionnaires to all respondents. The statistical method used to test the hypotheses was multiple linear regression analysis using SPSS. Based on the results of partial and simultaneous testing, it was found that training, organizational culture, and supervision significantly influence the performance of civil servants in the General Bureau and Protocol of the SEKDA of Papua Province. This study not only highlights the dynamics within the General Bureau and Protocol of the SEKDA of Papua Province but also provides a deeper understanding of the factors influencing the performance of civil servants.

Keyword: *Training; Organisational Culture; Supervision; Employee Performance.*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

DOI: <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i3.896>

Pendahuluan

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki sesuai dengan tujuan organisasi (Salsabilah et al., 2024; Maluegha et al., 2024). Walaupun dana dan daya memungkinkan organisasi berbuat sesuatu, akan tetapi sumber daya manusia yang menyebabkan berlangsungnya suatu organisasi (Enadarlita & Affiani, 2019a). Dalam sebuah organisasi pemerintah, Pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Undang-Undang 12 Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian menjelaskan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Kinerja dalam suatu organisasi apapun sangat penting, apabila pegawai tidak memiliki kinerja maka organisasi tidak akan baik. Kinerja pegawai merupakan pusat perhatian pimpinan (Humairah et al., 2023; Hartanto, 2024).

Dengan kemampuan kerja yang memadai pegawai diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan (ability) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan

komponen penting dalam mencapai kinerja (Rohida, 2018). Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. (Lumiu et al., 2019). ASN sebagai pelayan publik senantiasa dituntut untuk terus mengembangkan kapasitas dan kompetensinya tidak terkecuali bagi para ASN di Provinsi Papua. Hal tersebut diungkapkan Deputy Bidang Kajian dan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Lembaga Administrasi Negara (LAN). Pemerintah telah resmi menetapkan Daerah Otonom Baru (DOB) di wilayah Papua yang terbagi menjadi lima provinsi yaitu Papua, Papua Barat, Papua Tengah, Papua Selatan, dan Papua Pegunungan dan Papua Barat Daya, pemekaran tersebut diharapkan dapat mendekatkan pelayanan publik yang berkualitas bagi seluruh masyarakat Papua. "Dengan terbitnya Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2023 mengenai rencana induk percepatan pembangunan Papua Tahun 2022-2041 menunjukkan keseriusan pemerintah terhadap pembangunan masyarakat Papua, salah satu agendanya adalah peningkatan kualitas aparatur negara dan tata kelola pemerintahan.

Pembentukan daerah otonomi baru (DOB) di Provinsi Papua menjadi momen penting untuk menyiapkan kapasitas aparturnya melalui pengembangan kompetensi ASN di Provinsi Papua. Percepatan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat di Papua akan dapat terwujud jika didukung dengan ASN yang kompeten dan profesional di segala aspek Pembangunan. Pemekaran wilayah Papua (DOB) harus menjadi momentum perbaikan tata kelola pemerintahan melalui kesiapan SDM aparatur yang matang dan berkompeten, sehingga program magang ASN Provinsi Papua ini harus senantiasa diperkuat melalui mekanisme seleksi, inkubasi, dan retensi program magang ASN yang berbasis sistem merit, agar kualitas output SDM tetap terjaga kualitasnya. Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) terutama di kawasan Indonesia timur menjadi salah satu program prioritas nasional dalam rangka mewujudkan ASN yang berkelas dunia (*world class bureaucracy*). Diharapkan dapat memberikan dampak pada perbaikan kualitas pelayanan masyarakat serta menjamin pembangunan dan kesejahteraan di Provinsi Papua. Biro Umum dan Protokol sebagai salah satu Biro pemerintahan di Provinsi Papua, mempunyai tugas pokok merumuskan bahan pembinaan bidang kehumasan, dokumentasi dan publikasi, protokol, tata upacara dan pelayanan umum sesuai Peraturan daerah Provinsi Papua Nomor 11 Tahun 2013. Dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas Biro Umum dan Protokol perlu untuk terus mendorong peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pengembangan kompetensi ASN di tanah Papua melalui pengembangan kompetensi yang dilakukan sebagai upaya percepatan transformasi tata kelola pemerintahan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat di tanah Papua, melalui penyelenggaraan program magang bagi ASN Provinsi Papua sejalan dengan terbitnya Inpres 9/2020 tentang Percepatan Pembangunan Kesejahteraan di Provinsi Papua dan Papua Barat dan Surat Edaran MenPANRB 20/2022, yang mengamanatkan Peran Serta Instansi Pemerintah dalam Pengembangan Kompetensi bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Daerah Papua melalui Program Magang sekaligus sebagai upaya untuk peningkatan kinerja pegawai yang lebih optimal.

Dalam upaya meningkatkan kinerja ASN, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja ASN baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut (Simanjutak, 2007) faktor yang mempengaruhi kinerja ASN dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu: pertama, yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan. Kedua, berupa sarana pendukung yang meliputi: a). Lingkungan kerja (produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja). b) Kesejahteraan karyawan (Manajemen dan hubungan industry). Pengembangan Kompetensi bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara di

Lingkungan Instansi Daerah dapat dilakukan melalui peningkatan kualifikasi pendidikan, pelatihan dan pengembangan kompetensi lainnya dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan pemahaman ASN dalam melaksanakan tugas. Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dampak pelatihan terhadap kinerja dapat bervariasi berdasarkan faktor-faktor seperti tingkat penilaian kebutuhan pelatihan dan ketersediaan sumber daya pelatihan (Dagnew Gebrehiwot & Elantheraiyan, 2023). Namun, tingkat pelatihan yang tepat sangat penting, karena pelatihan yang tidak memadai dan berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja (Flegl et al., 2022).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Pribadi, 2019). Pelatihan dipandang perlu untuk diteliti karena sejauh ini Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua menghadapi permasalahan tentang kompetensi yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan sangat perlu untuk dilakukan secara kontinu dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dilingkungan. Pelatihan dapat menambah pengetahuan serta keterampilan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja ASN dilingkungan Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua. Dari beberapa hasil penelitian (Hendrayana & Nopiyani, 2023); (Peuuma et al., 2023); (Maharani et al., 2023); (Ayudo & Budiono, 2023) (Sarmigi et al., 2022); (suharsono dkk, 2021); (Kurniawan et al., 2019) dan penelitian (Karen et al., 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun dari beberapa hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan (Sinaga et al., 2021); (Karyono & Gunawan, 2021); (Hanafiah & Juhadi, 2020); (Atawirudi et al., 2020); (Putri & Ratnasari, 2019) dan (Wicaksono S, 2019) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disisi lain permasalahan sumber daya manusia pada organisasi pemerintah berhubungan juga dengan budaya Organisasinya. Di Indonesia masih banyaknya pegawai pada sebuah lembaga pemerintahan yang yang belum melaksanakan tupoksi dengan profesional serta kurang menunjukkan kinerja kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya juga dipengaruhi oleh budaya Organisasi yang kurang mendukung dalam pengembangan Kinerja pegawai. Bagaimana menanamkan nilai-nilai positif untuk dibiasakan sehingga itu menjadi perilaku keseharian, budaya organisasi akan berubah, sehingga pelayanan jasa perpustakaan akan lebih dirasakan manfaatnya oleh Masyarakat. Menurut (Edison, dkk. (2020), Budaya organisasi memiliki beberapa dimensi, yaitu: Kesadaran diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa dan Orientasi tim. Dalam organisasi atau perusahaan terdapat pegawai atau karyawan yang merupakan tolak ukur agar organisasi atau perusahaan tersebut tetap berjalan dengan baik dan selalu berkembang.

Budaya organisasi pada konsepnya yang paling mendasar adalah pola asumsi yang dibagikan tentang bagaimana pekerjaan dilakukan dalam organisasi atau perusahaan, (Valeriu Deciu, 2022). Budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan (Nofiantari et al., 2023) yang menyatakan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Serta Kinerja Asn Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo yang didukung oleh penelitian (Amiri et al., 2023; Risambessy et al., 2022); (Wirae Gunawan et al., 2022); (Gagana Ghifary Ilham et al., 2023); (Andi Rifai1, Mansyur Ramlil2, 2022); (Pratama & Amali Rivai, 2021) dan (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun dari beberapa penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Arifin, 2023; Pasaribu, 2023); (Sugiyono & Rahajeng, 2022); (Mewahaini & Sidharta, 2022); (Sasongko et al., 2021);

(Maulana & Yahya, 2022) dan (Girsang, 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil observasi pada Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua ditemukan fakta bahwa pengawasan belum optimal misalnya pengawasan belum dilaksanakan secara rutin dan menyeluruh, pengecekan dan pendataan belum terlaksana serta pengawasan belum menjadi dasar tindakan koreksi terhadap setiap pekerjaan yang tidak sesuai standar. Selama ini pelaksanaan pengawasan cenderung menitikberatkan kepada penggunaan anggaran dan melibatkan pihak eksternal, sedangkan pengawasan internal seperti pengawasan melekat yang dilakukan atasan langsung yang terfokus kepada sikap kerja pegawai masih belum berjalan sebagaimana mestinya. Dalam organisasi, kinerja pegawai berkaitan dengan ak vitas dan tugas yang dijalankan pegawai secara efektif dan efisien (Firmayanti & Ramdani, 2022). Kinerja mengindikasikan seberapa banyak pegawai berkontribusi pada organisasi, yang dilihat dari kuantitas dan kualitas output, kehadiran harian, dan sikap lain yang ditunjukkan oleh pegawai. Dalam hal ini, pengawasan memiliki peran pen ng dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Nasution & Khair, 2022).

Dari beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa pengawasan memiliki efek signifikan terhadap kinerja seperti penelitian yang dilakukan (Komariah & Hidayat, 2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kebersihan dan Taman Di Sekretariat Daerah Pemprov Jawa Barat yang didukung oleh penelitian (Panjaitan et al., 2023); (Ariyanto & Yusuf, 2022); dan (Ningsih. & Arini, 2014), akan tetapi penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Nadhiroh et al., 2022); (Leo Shaputra Panjaitan, 2022); (Ema, 2022) yang menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Komariah & Hidayat, 2023) meneliti tentang pengaruh pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Taman di Sekretariat Daerah Pemprov Jawa Barat serta adanya ketidakkonsistenan dari beberapa hasil penelitian terdahulu (Research Gap). Adapun Kesamaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya yaitu sama- sama melakukan penelitian terkait variabel yaitu pengawasan dan pelatihan namun penelitian ini menambahkan variabel budaya organisasi sesuai rekomendasi peneliti sebelumnya. Perbedaan penelitian ini yaitu lokasi penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada Dinas Kebersihan dan Taman di Sekretariat Daerah Pemprov Jawa Barat tahun 2023, sedangkan penelitian ini dilakukan di tahun 2024 dengan kondisi demografis yang berbeda pada instansi Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua dengan jumlah populasi dan sampel yang berbeda, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat mengkaji dan memberikan implikasi tentang pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan pengawasan dalam meningkatkan Kinerja pegawai ASN dilingkungan Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua.

Menurut (Sulistiyani, 2007) Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Secara umum pelatihan sumber daya manusia bertujuan untuk menyediakan pekerja yang siap pakai baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun perilaku, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perusahaan yang secara terus menerus sesuai dengan perkembangan persaingan dan jabatan. Pelatihan yang efektif akan menghasilkan kinerja karyawan, bukan hanya biaya (cost), tetapi merupakan investasi dalam asset manusia pada suatu perusahaan yang akan menguntungkan keseluruhan perusahaan. Sebagaimana hasil penelitian (Hendrayana & Nopiyani, 2023); (Peuuma et al., 2023); (Maharani et al., 2023); (Ayudo & Budiono, 2023) (Sarmigi et al., 2022); (suharsono dkk, 2021); (Kurniawan et al., 2019) dan penelitian (Karen et al., 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis pertama yang diajukan yaitu:

H1: Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja

Menurut (Edison, dkk. (2020), Budaya organisasi memiliki beberapa dimensi, yaitu: Kesadaran diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa dan Orientasi tim. Dalam organisasi atau perusahaan terdapat pegawai atau karyawan yang merupakan tolak ukur agar organisasi atau perusahaan tersebut tetap berjalan dengan baik dan selalu berkembang. Budaya organisasi pada konsepnya yang paling mendasar adalah pola asumsi yang dibagikan tentang bagaimana pekerjaan dilakukan dalam organisasi atau perusahaan, (Valeriu Deciu, 2022). Budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan (Nofiantari et al., 2023) yang didukung oleh penelitian (Amiri et al., 2023; Risambessy et al., 2022); (Wirae Gunawan et al., 2022); (Gagana Ghifary Ilham et al., 2023); (Andi Rifai1, Mansyur Ramli2, 2022); (Pratama & Amali Rivai, 2021) dan (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang kedua yang diajukan yaitu:

H2: Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan. (siagian, 2014). Pada pokok controlling atau pengawasan adalah keseluruhan dari pada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar, atau rencana-rencana yang telah di tetapkan. (Hasibuan, 2014). Fayol (2018) bahwa tujuan pengawasan adalah untuk memastikan bahwa segala sesuatunya sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan, instruksi yang diberikan, dan prinsip yang telah ada. Dari beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa pengawasan memiliki efek signifikan terhadap kinerja seperti penelitian yang dilakukan (Komariah & Hidayat, 2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kebersihan dan Taman Di Sekretariat Daerah Pemprov Jawa Barat yang didukung oleh penelitian (Panjaitan et al., 2023); (Ariyanto & Yusuf, 2022); dan (Ningsih. & Arini, 2014). Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis ketiga yang diajukan yaitu:

H3: Pengawasan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat dicapai melalui kombinasi pengaruh positif dari pelatihan, budaya organisasi, dan pengawasan. Pelatihan yang relevan dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi ASN, sementara budaya organisasi yang mendukung kinerja, keterbukaan, dan kolaborasi dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi. Pengawasan yang efektif memastikan kepatuhan terhadap standar kinerja dan memberikan umpan balik yang konstruktif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok. Sinergi antara ke-tiga faktor ini dapat menciptakan perubahan positif dalam budaya organisasi dan memberikan kontribusi signifikan pada peningkatan keseluruhan kinerja ASN. Penting pengelolaan faktor-faktor tersebut dalam suatu organisasi yang dikombinasikan dengan kebijakan manajemen dan karakteristik ASN sehingga dapat diimplementasi dengan baik dan berkontribusi pada peningkatan kinerja ASN serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan inovatif. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Komariah & Hidayat, 2023) yang menyatakan bahwa pengawasan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kebersihan dan Taman di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan penelitian (Sinaga et al., 2021) menunjukkan bahwa Pelatihan, Kompetensi, budaya Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD Embung Fatimah Batam dalam penelitian lainnya yang memiliki keterkaitan pengaruh

pelatihan, budaya organisasi dan pengawasan terhadap kinerja seperti penelitian (Ariyanto & Yusuf, 2022; Atawirudi et al., 2020; Ema, 2022; Panjaitan et al., 2023; Sina-ga et al., 2021); (Atawirudi et al., 2020; Enadarlita & Affiani, 2019b; M. Ikbal et al., 2020; Leo Shaputra Panjaitan, 2022; Ningsih. & Arini, 2014; Nofiantari et al., 2023; Santosa et al., 2019; Sina-ga et al., 2021). Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis keempat yang diajukan yaitu:

H4: Pelatihan, budaya organisasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

Metode Analisis

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis, mengidentifikasi dan menjelaskan tentang pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan pengawasan Terhadap Kinerja ASN Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Papua yang berjumlah 276 responden. Peneliti menggunakan teknik random sampling dengan metode Slovin untuk menentukan ukuran sampel. Setelah perhitungan, jumlah sampel yang digunakan adalah 69 responden. Proses pengumpulan data akan melibatkan instrumen kuesioner sebagai sumber data primer. Untuk hasil pengisian koesioner diukur dengan menggunakan skala likert dimana setiap jawaban memiliki skor 5 (SS= Sangat Setuju), skor 4 (S= Setuju), skor 3 (KS= Kurang Setuju), skor 2 (TS= Tidak Setuju) dan skor 1 (STS= Sangat Tidak Setuju). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik dekriptif. Tahap kedua adalah uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji muktikolinearitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial (uji t), (uji f), uji simultan dan uji koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) dilingkungan Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua sebanyak 276 ASN. jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 69 responden atau sebesar 25% dari total populasi. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik random sampling, dengan menggunakan teknik Probability Sampling jenis Simple Random Sampling (Sugiyono, 2016). Kuisisioner yang disebarkan kepada responden disebarkan secara acak untuk memperoleh jumlah responden sebanyak 69 yang mengisi kuisisioner secara lengkap. Berdasarkan tabel 1, dari total 69 responden yang menjadi subjek penelitian, mayoritas jenis kelamin adalah laki-laki dengan jumlah 43 orang, sedangkan perempuan ada 26 orang. Dalam distribusi usia, terdapat 11 responden berusia di bawah 20 tahun, 24 responden berusia antara 21 hingga 29 tahun, 19 responden berusia antara 30 hingga 39 tahun, 9 responden berusia antara 40 hingga 49 tahun, dan 6 responden berusia di atas 50 tahun. Dari segi pendidikan, terdapat 3 responden yang memiliki gelar doktor (S3), 9 responden memiliki gelar magister (S2), 29 responden memiliki gelar sarjana (S1), 7 responden memiliki gelar Diploma III, dan 21 responden memiliki latar belakang pendidikan SMA atau setara. Dalam hal masa kerja, distribusi responden adalah sebagai berikut: 16 responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 23 responden memiliki masa kerja antara 6 hingga 10 tahun, 11 responden memiliki masa kerja antara 11 hingga 15 tahun, 12 responden memiliki masa kerja antara 16 hingga 20 tahun, dan 7 responden memiliki masa kerja lebih dari 21 tahun.

Table 1
Data Demografi

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	62,32
	Perempuan	26	37,68
Usia	< 20 Tahun	11	15,94
	21 – 29 Tahun	24	34,78
	30 – 39 Tahun	19	27,54
	40 – 49 Tahun	9	13,04
	> 50 Tahun	6	8,70
Pendidikan Terakhir	Strata Tiga (S3)	3	4,35
	Strata Dua (S2)	9	13,04
	Strata Satu (S1)	29	42,03
Masa Kerja	Diploma III	7	10,14
	SMA / Sederajat	21	30,43
	< 5 Tahun	16	23,19
	06 – 10 tahun	23	33,33
	11 – 15 Tahun	11	15,94
	16 – 20 Tahun	12	17,39
	> 21 Tahun	7	10,14

Sumber: Output SPSS

Tahap pertama yang dilakukan yaitu analisis statistik deskriptif. Data statistik deskriptif bertujuan untuk menampilkan informasi-informasi relevan yang terkandung dalam data tersebut. Statistik deskriptif digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari range, minimum, maximum, sum, rata-rata. Hasil uji statistik deskriptif dengan menggunakan bantuan program SPSS dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja ASN	69	3,00	5,00	4,2029	0,65484
Pelatihan	69	3,00	5,00	3,9855	0,67503
Budaya Organisasi	69	3,00	5,00	3,9710	0,56805
Pengawasan	69	3,00	5,00	4,2754	0,72526
Valid N (listwise)	69				

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 2, variabel Kinerja ASN memiliki nilai maksimum sebesar 5,00 dan nilai minimum sebesar 3,00, dengan rata-rata sebesar 4,2029 dan standar deviasi sebesar 0,65484. Variabel Pelatihan menunjukkan nilai maksimum sebesar 5,00 dan nilai minimum sebesar 3,00, dengan rata-rata sebesar 3,9855 dan standar deviasi sebesar 0,67503. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai maksimum sebesar 5,00 dan nilai minimum sebesar 3,00, dengan rata-rata sebesar 3,9710 dan standar deviasi sebesar 0,56805. Sementara itu, variabel Pengawasan memiliki nilai maksimum sebesar 5,00 dan nilai minimum sebesar 3,00, dengan rata-rata sebesar 4,2754 dan standar deviasi sebesar 0,72526.

Tahap kedua adalah uji instrument data penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid (sahih) dan reliabel (andal). Dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik Validity Analysis dengan nilai korelasi diatas 0,30. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Sig	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja ASN (Y)	Y ₁	0,589	0.2387	0,000	0,754	Valid dan reliable
	Y ₂	0,642	0.2387	0,001		Valid dan reliable
	Y ₃	0,710	0.2387	0,000		Valid dan reliable
	Y ₄	0,749	0.2387	0,000		Valid dan reliable
	Y ₅	0,605	0.2387	0,000		Valid dan reliable
	Y ₆	0,617	0.2387	0,000		Valid dan reliable
	Y ₇	0,520	0.2387	0,000		Valid dan reliable
	Y ₈	0,713	0.2387	0,000		Valid dan reliable
	Y ₉	0,563	0.2387	0,000		Valid dan reliable
Pelatihan (X ₁)	X1.1	0,774	0.2387	0,000	0,811	Valid dan reliable
	X1.2	0,689	0.2387	0,000		Valid dan reliable
	X1.3	0,779	0.2387	0,000		Valid dan reliable
	X1.4	0,576	0.2387	0,000		Valid dan reliable
	X1.5	0,699	0.2387	0,000		Valid dan reliable
	X1.6	0,504	0.2387	0,000		Valid dan reliable
	X1.7	0,296	0.2387	0,013		Valid dan reliable
	X1.8	0,451	0.2387	0,000		Valid dan reliable
	X1.9	0,303	0.2387	0,011		Valid dan reliable
Budaya Organisasi (X ₂)	X2.1	0,676	0.2387	0,000	0,778	Valid dan reliable
	X2.2	0,577	0.2387	0,000		Valid dan reliable
	X2.3	0,593	0.2387	0,000		Valid dan reliable
	X2.4	0,501	0.2387	0,000		Valid dan reliable
	X2.5	0,328	0.2387	0,006		Valid dan reliable
	X2.6	0,565	0.2387	0,000		Valid dan reliable
Pengawasan (X ₃)	X3.1	0,649	0.2387	0,000	0,821	Valid dan reliable
	X3.2	0,754	0.2387	0,000		Valid dan reliable
	X3.3	0,804	0.2387	0,000		Valid dan reliable
	X3.4	0,759	0.2387	0,000		Valid dan reliable
	X3.5	0,581	0.2387	0,000		Valid dan reliable
	X3.6	0,544	0.2387	0,000		Valid dan reliable

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kinerja ASN (Y), Pelatihan (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan Pengawasan (X₃) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel yang ditentukan (0,2387). Hal ini menunjukkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian telah terbukti valid dan mampu mengungkapkan data serta variabel yang diteliti secara tepat. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's alpha yang cukup tinggi. Variabel Kinerja ASN memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,754, Pelatihan sebesar 0,811, Budaya Organisasi sebesar 0,778, dan Pengawasan sebesar 0,821. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel, dapat diandalkan, dan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang.

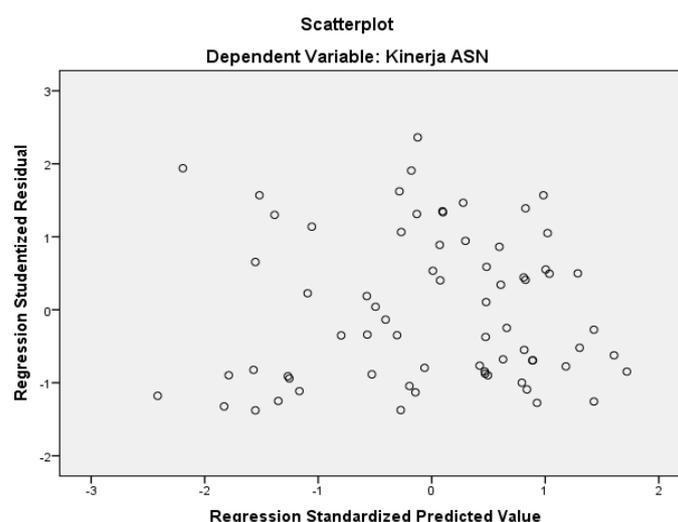
Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Metode uji normalitas yang digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,03492451
Most Extreme Differences	Absolute	0,142
	Positive	0,142
	Negative	-0,084
Test Statistic		0,142
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4, nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200, c.d. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Jika varian dari residual tetap konstan, disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda-beda, disebut heteroskedastisitas.



Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 1 grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas untuk menguji adanya korelasi antara variabel bebas (independent) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, yaitu dengan melihat variance inflation factor (VIF). Nilai cut-off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 10. Salah satu cara untuk menguji adanya multikoloniearitas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel 6.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)	6,406	2,135		
1 Pelatihan (X ₁)	0,369	0,106	0,422	2,371
Budaya Organisasi (X ₂)	0,417	0,136	0,307	3,257
Pengawasan (X ₃)	0,449	0,101	0,443	2,258

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber: Output SPSS

Dari tabel 5, diperoleh nilai tolerance untuk Pelatihan (X₁) sebesar 0,422, Budaya Organisasi (X₂) sebesar 0,307, dan Pengawasan (X₃) sebesar 0,443. Nilai-nilai toleransi tersebut lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF untuk Pelatihan (X₁) adalah 2,371, untuk Budaya Organisasi (X₂) adalah 3,257, dan untuk Pengawasan (X₃) adalah 2,258. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai VIF ≤ 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasil secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap selanjutnya adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6,406	2,135		3,000	,004	
1 Pelatihan (X ₁)	,369	,106	,303	3,479	,001	Signifikan
Budaya Organisasi (X ₂)	,417	,136	,312	3,058	,003	Signifikan
Pengawasan (X ₃)	,449	,101	,378	4,448	,000	Signifikan

Sumber: Output SPSS

Dari tabel 6, dapat diperoleh model persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. menghasilkan model persamaan regresi berdasarkan hasil analisis yaitu :

$$Y = 6,406 + 0,369X_1 + 0,417X_2 + 0,449X_3 + e$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN, dengan nilai koefisien sebesar 0,369 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan dalam pelatihan akan menyebabkan peningkatan kinerja ASN sebesar 0,369 satuan, dengan

signifikansi statistik yang kuat. Variabel Budaya Organisasi (X2) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN, dengan nilai koefisien sebesar 0,417 dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Ini menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi akan menyebabkan peningkatan kinerja ASN sebesar 0,417 satuan, dengan signifikansi statistik yang kuat. Sementara itu, variabel Pengawasan (X3) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN, dengan nilai koefisien sebesar 0,449 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam pengawasan akan menyebabkan peningkatan kinerja ASN sebesar 0,449 satuan, dengan signifikansi statistik yang kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN di lingkungan Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Hasil uji regresi secara simultan dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1071,490	3	357,163	82,447	.000 ^b
	Residual	281,582	65	4,332		
	Total	1353,072	68			

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Pelatihan, Budaya Organisasi

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 82,447 > 2,74 nilai sig (p value) sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan $0,000 < 0,05$ nilai (sig) = $0,000 < \alpha$ yang dipersyaratkan (0,05.), dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa, pelatihan (X1), budaya organisasi (X2), pengawasan (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua. Selanjutnya dilakukan uji analisis koefisien determinasi untuk melihat besarnya pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,890 ^a	0,792	0,782	2,08135	1,925

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Budaya Organisasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 8, diketahui nilai Adjusted R² sebesar 0,782. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel independen Pengawasan, Budaya Organisasi, dan Pelatihan terhadap variabel dependen kinerja ASN di lingkungan Biro Umum dan Protokol

SEKDA Provinsi Papua sebesar 78,2%, sedangkan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja ASN

Dari hasil penelitian memberikan gambaran bahwa Pelatihan di lingkungan Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja ASN. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan yang dimiliki pegawai di lingkungan Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua sudah baik, dimana Pelatihan mampu meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kegiatan-pelatihan yang dilaksanakan di lingkungan Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua mampu mendorong dalam upaya peningkatan kinerja ASN yang lebih optimal, sehingga dapat membantu dalam menciptakan kondisi-kondisi pekerjaan serta memotivasi para ASN untuk melakukan pembelajaran secara terus menerus sehingga para pegawai mampu untuk memahami seluruh sistem pekerjaan. Dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, oleh karena itu organisasi sangat berkepentingan untuk menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar pegawai dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan produktivitasnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dari hasil analisis penelitian dan observasi, maka diharapkan Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua dalam melaksanakan kegiatan pelatihan harus memperhatikan tujuan dari kegiatan pelatihan yaitu untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawai dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih optimal, oleh karena itu kegiatan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan/kompetensi individu pegawai, permasalahan yang dihadapi masing-masing unit/bagian, materi pelatihan dan penyediaan pemateri yang lebih berkompeten sesuai kebutuhan yang didukung oleh manajemen. Karena, jika kegiatan pelatihan tidak, maka tidak menutup kemungkinan dimasa mendatang akan terjadinya penurunan produktivitas pegawai yang bisa berdampak pada penurunan kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian seperti (Hendrayana & Nopiyan, 2023); (Puuuma et al., 2023); (Maharani et al., 2023); (Ayudo & Budiono, 2023) (Sarmigi et al., 2022); (suharsono dkk, 2021); (Kurniawan et al., 2019) dan penelitian (Karen et al., 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan (Sinaga et al., 2021); (Karyono & Gunawan, 2021); (Hanafiah & Juhadi, 2020); (Atawirudi et al., 2020); (Putri & Ratnasari, 2019) dan (Wicaksono S, 2019) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya budaya organisasi dalam lingkungan kerja bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya untuk mendorong meningkatkan kinerja ASN secara individu maupun kinerja organisasi secara menyeluruh di lingkungan Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua, hasil penelitian ini mengandung arti bahwa semakin tinggi budaya organisasi akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja ASN dalam upaya meningkatkan pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Papua. Dari hasil penelitian memberikan makna bahwa budaya organisasi memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja ASN Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dan sebaliknya. Berpengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diukur dengan cara berkompetisi di dalam lembaga organisasi baik kantor sesama pegawai dapat meningkatkan mutu pencapaian kinerja sesuai target yang dirancang pada suatu

instansi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Nofiantari et al., 2023) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi, berpengaruh Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo yang didukung oleh penelitian (Amiri et al., 2023; Risambessy et al., 2022); (Wirae Gunawan et al., 2022); (Gagana Ghifary Ilham et al., 2023); (Andi Rifai¹, Mansyur Ramli², 2022); (Pratama & Amali Rivai, 2021) dan (Ratnasari & Sutjahjo, 2021) Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Arifin, 2023; Pasaribu, 2023); (Sugiyono & Rahajeng, 2022); (Mewahaini & Sidharta, 2022); (Sasongko et al., 2021); (Maulana & Yahya, 2022) dan (Girsang, 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja ASN.

Berdasarkan hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN dilingkungan Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua, hal ini mengidentifikasi bahwa jika Pengawasan dilaksanakan secara optimal dapat memotivasi ASN untuk bekerja sesuai dengan prosedur, SOP dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi sehingga memberikan dampak terhadap kedisiplinan pegawai serta mendorong peningkatan Kinerja ASN maupun Kinerja Organisasi. Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Siagian (2014). pokok controlling atau pengawasan merupakan keseluruhan dari pada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar, atau rencana-rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja ASN Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua. Melalui pengawasan yang efektif, kedua unit ini dapat memastikan bahwa tugas-tugas mereka dilaksanakan dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pelayanan publik dan citra pemerintah daerah. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah Provinsi Papua untuk terus meningkatkan sistem pengawasan yang ada dan memberikan dukungan yang cukup kepada lembaga-lembaga pengawasan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Saing & Hidayat, 2023); (Reza & Rahmizal, 2023); (Marpaung Putri Annisa, 2022); (Rokhayati et al., 2022); (Hapsari et al., 2022); (Setiawati & Putra, 2022); (Hendratmoko. dkk., 2022); (Anggoro dan Wijono, 2022) dan (Afnan Murrar Farras, 2022) dan (Zuhaena & Cahyo, 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Pengawasan terhadap Kinerja ASN, namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Lesmana et al., 2023); (Mona & Kurniawan, 2022); (Murti & Mutmainah, 2022); (Satyawan et al., 2022); (Manusia, 2022) dan (Khoirun et al., 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.

Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja ASN.

Berdasarkan hasil analisis uji simultan menunjukkan bahwa Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua. Berbagai faktor dapat dikolaburasikan dalam membentuk Kinerja ASN secara keseluruhan. Penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan dari ketiga faktor tersebut terhadap Kinerja ASN pegawai Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua. Integrasi antara ketiga faktor ini menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi kinerja ASN di Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua. Pelatihan yang diselenggarakan haruslah sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh ASN, sekaligus didukung oleh budaya organisasi yang memberikan ruang bagi pengembangan diri dan inovasi. Sementara itu, sistem pengawasan yang efektif haruslah bersifat mendukung dan membangun, bukan sebagai instrumen kontrol yang menekan kreativitas dan motivasi ASN. Penelitian ini sejalan dengan

(Sinaga et al., 2021) menunjukkan bahwa Pelatihan, Kompetensi, budaya Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD Embung Fatimah Batam dalam penelitian lainnya yang memiliki keterkaitan pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan pengawasan terhadap kinerja seperti penelitian (Ariyanto & Yusuf, 2022; Atawirudi et al., 2020; Ema, 2022; Panjaitan et al., 2023; Sinaga et al., 2021); (Atawirudi et al., 2020; Enadarlita & Affiani, 2019b; M. Ikbal et al., 2020; Leo Shaputra Panjaitan, 2022; Ningsih. & Arini, 2014; Nofiantari et al., 2023; Santosa et al., 2019; Sinaga et al., 2021).

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai, Badan tersebut dapat memperkuat motivasi intrinsik melalui langkah-langkah seperti memberikan otonomi dalam pekerjaan dan pengembangan kompetensi, memperhatikan motivasi ekstrinsik dengan menetapkan sistem insentif yang jelas, dan memastikan lingkungan kerja yang efektif melalui komunikasi terbuka, pelatihan, pengakuan atas pencapaian, dan kepemimpinan yang inspiratif. Dengan implementasi saran tersebut, diharapkan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta pelayanan publik yang berkualitas. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, disimpulkan bahwa pelatihan, budaya organisasi, dan pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Serta pelatihan, budaya organisasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja ASN pada Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua lebih memprioritaskan pelatihan yang berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan ASN, mengembangkan budaya organisasi yang positif melalui komunikasi nilai-nilai dan penghargaan atas pencapaian, serta memperkuat sistem pengawasan untuk menjaga efektivitas pelayanan publik. Dengan demikian, Biro Umum dan Protokol SEKDA Provinsi Papua diharapkan meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.

Referensi

- Afnan Murran Farras. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *Tafidu Jurnal*, 1(4), 286–301.
- Amiri, F., Baghbani, M., Hannani, S., & Azadi, N. A. (2023). Impact of organizational climate on the self-efficacy of operating room personnel. *Annals of Medicine & Surgery*, 85(6), 2414–2419. <https://doi.org/10.1097/MS9.000000000000368>
- Andi Rifai1, Mansyur Ramli2, J. B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal ekonomi global*, 1(3), 179–193.
- Anggoro, M. A., Siburian, N. F., Sartika, R. D., Pasaribu, S., & Panggabean, R. P. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Penilaian Prestasi Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 728-738.
- Arifin, F. (2023). Analisis Pelatihan, Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Surabaya. *Journal of Management Review*, 7(3), 937–949.

- Ariyanto, & Yusuf, I. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Metro. *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai*, 7(2), 433–439.
- Atawirudi, R., Firdaus, M. A., & Rachmatullaily, R. . (2020). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al Tijarah*, 6(3), 60. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5607>
- Ayudo, Z., & Budiono. (2023). Analysis Analysis Of Training Effect On Employee Performance Through Employee Retention To The Employee of PT. Perkebunan Nusantara XII Kertowono Garden. *Social Science Studies*, 3(3), 165–181. <https://doi.org/10.47153/sss33.5892023>
- Azmi, F., Alinda, A., Yusanti, E., Meilia, S. A., Sakinah, G. N., Rosmala, R., & Lesmana, A. (2023). Hubungan pengetahuan dan sikap ibu dengan kejadian stunting pada balita di Desa Parungsehah Kecamatan Sukabumi. *Jurnal Sosio dan Humaniora (SOMA)*, 1(2), 74-84.
- Dagnew Gebrehiwot, G., & Elantheraiyan, P. (2023). A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100567. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100567>
- Ema, N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 3(2), 88. <https://doi.org/10.33087/sms.v3i2.112>
- Enadarlita, E., & Affiani, M. (2019). Hubungan Budaya Kerja dan Koordinasi Terhadap Kinerja Organisasi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(1), 136-141.
- Farras, A. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *JURNAL TAFIDU*, 1(4), 286-301.
- Fayol, Henry. 2017. *Manajemen Public Relations, fungsi-fungsi manajemen* Jakarta: PT. Elex Media.
- Firmayanti, A. R., & Ramdani, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pupr Kabupaten Karawang. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(9), 2195-3299.
- Flegl, M., Depoo, L., & Alcázar, M. (2022). Impact of Employees' Training on Their Performance Improvements. *Quality Innovation Prosperity*, 26(1), 70–89. <https://doi.org/10.12776/qip.v26i1.1665>
- Gagana Ghifary Ilham, Niniek F. Lantara, & Aryati Arfah. (2023). The Effect of Organizational Culture, Motivation, Compensation and Leadership Style on Employee Performance at Mutiara Sorong Hospital. *Journal Of Accounting Finance (JAF)*, 4(1), 48–64. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jaf>
- Girsang, W. sari. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 04(02), 159–170.
- Hanafiah, & Juhadi. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bersalin Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(1), 333–349.
- Hapsari, N. K. T., Landra, N., & Andika, A. W. (2022). Pengaruh Kepribadian Individu, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak

- Trc Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung. *Emas*, 3(9), 138-152.
- Hartanto, O. (2024). Exploring Comprehensive Approaches to Employee Health and Happiness. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(1), 50–62. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i1.246>
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Hendrayana & Nopiyan. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer. *Jurnal Daya Saing*, 9(2), 320–326.
- Humairah, K. A., Irawan, A., Ibrahim, M. B. H., Yendra, Y., & Rasyid, A. (2023). Crafting Effective HRM Strategies for Enhancing Organizational Performance and Employee Engagement. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(3), 126–136. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i3.183>
- Ikbal, I. M. (2021). Pengaruh remunerasi, budaya organisasi, dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pajak. *Jurnal Akuntansi, Perpajakan dan Auditing*, 2(1), 126–140.
- Karen, A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 1332–1341.
- Karyono, & Gunawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia. *IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 20–30.
- Khoyrun, H., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 11(1), 35–39. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v11i1.1059>
- Komariah, D., & Hidayat, A. I. (2023). Pengaruh pengawasan dan pelatihan secara terhadap kinerja pegawai pada Kebersihan dan Taman di Sekretariat Daerah Pemrov Jawa Barat. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 6921–6931.
- Kurniawan, R., & Sutiyanti, S. (2021, March). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam. In *CoMBInES-Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences* (Vol. 1, No. 1, pp. 457-467).
- Kurniawati, E., & Hendratmoko, S. (2022). Implementasi Deskripsi Pekerjaan (Job Description) dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 403-407.
- Leo Shaputra Panjaitan. (2022). pengaruh kepemimpinan, pengawasan ,disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(04), 918–932.
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(3), 93–100.
- Maharani, S., Halin, H., & Alie, J. (2023). Effect of Training on Employee Performance at PT. Mars Lestari Palembang. *International Journal of Community Service & Engagement*, 4(1), 16–18. <https://doi.org/10.47747/ijcse.v4i1.821>

- Maluegha, M. I., Ibrahim, M. B. H., Irawan, A., Yendra, Y., & Lina, R. (2024). Integrating Physical, Mental, and Emotional Wellbeing into HR Practices. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(2), 84–96. <https://doi.org/10.60079/qjeb.v2i2.189>
- Manusia, S. D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BTM Mulia. *ADILLA: Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(2), 69–79.
- Maulana, Z., & Yahya, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AKTUAL*, 20(2).
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). The Influence of Organizational Culture and Work ethic on Employees' Performance at Mayangkara Group Company. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*, 7(6), 621–630.
- Mona, M., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 165–170. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10873>
- Murti, R. A., & Mutmainah, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 20(2), 57–68. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v20i2.13823>
- Nadhroh, U., Saptaria, L., & Ambarwati, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Nabatex Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri. *Journal of Management & Business*, 4(3), 517–527. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.357>
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui organization citizenship behavior pada kantor wilayah kementerian agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1456–1469.
- Ningsih., & Arini, E. (2014). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Merah Putih Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 3(2), 350–358.
- Nofiantari, E., Karnadi, K., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Serta Kinerja Asn Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(4), 719. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3455>
- Panjaitan, moris sarullo, Siahaan, yesshy vembryka, & Rangkuti, dhita adriani. (2023). Pengaruh Evaluasi Kerja, Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Peningkatan Mutu Kinerja Karyawan Pt.Nutrihub Medan. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7, 2235–2246
- Pasaribu, S. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Universitas Haji Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 82–91.
- Peuuma, M. K. U., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 665–670.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55.

- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)*, 1(4), 593–602. <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3783>
- Reza, R. Y., & Rahmizal, M. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 2(2), 303-313.
- Rizka, R. A., Nugroho, F. H., Tambunan, F. M. J., Marpaung, S. H., Syasita, N. N., Putri, A. R., ... & Putri, T. A. (2022). Potensi Peningkatan Nilai Tambah Produk Olahan Talas Pada Masa Pandemi Covid-19 di Kelurahan Situgede Kota Bogor. *Jurnal Pusat Inovasi Masyarakat (PIM)*, 4(1), 116-127.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Bagaskara, B. J. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 25-34
- Saing, B., & Hidayat, W. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Jakarta. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 6(1), 62-75.
- Salsabilah, S., Ibrahim, M. B. H., Irawan, A., Akbar, M. A., & Lina, R. (2024). Integrating Islamic Principles into Human Resource Management Practices. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(2), 70–83. <https://doi.org/10.60079/ajeb.v2i2.188>
- Sarmigi, E., Angela, L., & Tiara, T. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1), 43. <https://doi.org/10.31941/jebi.v25i1.1928>
- Sasongko, A. G., Hairudinor, H., & Syafari, M. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 10(1), 62. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i1.9958>
- Satyawan, R., Marnisah, L., & Wadud, M. (2022). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 229–234. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.857>
- Setiawati, R. D., & Putra, H. M. M. (2022, November). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sakura Java Indonesia. In *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi dan Teknik* (Vol. 4, pp. 147-157).
- Siagian, F. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di akademi maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20-26.
- Simanjuntak, Payaman J.2007. *Managemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 104–110. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3816>
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai

- variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi ...*, 4(7), 2691–2708. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1211>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- suharsono dkk. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam. *As_Said*, 1(2), 97–107.
- Sulistiyani, D. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (G. Ilmu (ed.)). Graha Ilmu.
- Talaohu, N., Latupapua, C. V., & Risambessy, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dimediasi oleh Pembelajaran Organisasi Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maluku Tengah. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(9), 7109-7114.
- Valeriu Deciu. (2022). The Interplay Between Personality and Organizational Climate. *Philosophy Study*, 12(4). <https://doi.org/10.17265/2159-5313/2022.04.004>
- Wicaksono S, H. (2019). PT Kharisma Gunamakmur Hubungan Antar Konsep dan Hipotesa Penelitian. *Agora*, 7(2).
- Wirae Gunawan, Ferdinand, & Achmad Syamsudin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 16–25. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4282>
- Zuhaena, F., & Cahyo, H. (2022, October). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 24, No. 4, pp. 743-749).