

PENGARUH *GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE*, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)

(Studi pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Kebumen)

Pungki Susanti

Jurusan Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen (pungkibusanti29@gmail.com)

Abstrak

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Good Government Governance*, *Perceived Organizational Support* dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh *Good Government Governance*, *Perceived Organizational Support* dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Sampel yang digunakan adalah 42 orang dengan kriteria responden adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen dengan kriteria responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Good Government Governance*, *Perceived Organizational Support* dan Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 86,5%.

Kata kunci: *good government governance*, *perceived organizational support* dan kompetensi SDM, kinerja, regresi linear berganda.

Abstract

Many factors can affect the performance of the employees (PNS) of the Kebumen Regency Industry and Trade Service. The purpose of this study was to determine the effect of Good Government Governance, Perceived Organizational Support And Human Resourch Competence On Performance. This research is a quantitative study using multiple linear regression analysis to examine the effect of good governance, organizational support and human resourch competence on the performance of civil servants (PNS) at the Office of Industry and Trade of Kebumen Regency. The sample used is 42 people with the respondent criteria are civil servants who work in the Office of Industry and Trade, Kebumen Regency with respondent criteria based on gender, age, and latest education. The results showed that good government governance, organizational support and HR competencies had a positive and significant effect on performance by 86.5%.

Keywords: good government governance, perceived organizational support and HR competencies, performance, multiple linear regression.

PENDAHULUAN. (1) Latar Belakang. Dinas Perindustrian dan Perdagangan merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah di bidang perindustrian, pengembangan perdagangan dan Sarana Perdagangan. Sedangkan tugas pokok yang diamanatkan kepada Dinas Perindustrian dan Perdagangan adalah untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Perindustrian dan Perdagangan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan.

Penilaian capaian SKP diukur dari aspek kualitas dilakukan dengan membandingkan realisasi kualitas dan target kualitas dikalikan 100. Hasil dari perhitungan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi realiasi kualitas dari target kualitas yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik, atau sebaliknya semakin rendah realisasi kualitas dari target kualitas yang direncanakan menunjukkan tingkat prestasi yang semakin buruk. Selain dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP),

kinerja pegawai dapat dilihat dari aplikasi penilaian kinerja ASN atau disebut e-kinerja. Aplikasi e-kinerja merupakan aplikasi yang dibangun untuk mengelola rekaman aktifitas/kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Kebumen. Setiap hari pegawai harus mengisi kegiatan dalam bekerja melalui aplikasi e-kinerja.

Pengukuran apakah output berkualitas atau tidak dengan menggunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel I-2

Kriteria Penilaian SKP pegawai BLUD Non PNS	
Kriteria Nilai	Keterangan
91-100	Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan diatas standar yang ditentukan dan lain-lain.
76-90	Hasil kerja memiliki 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lain-lain.
61-75	Hasil kerja memiliki 3 (tigas) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang telah ditentukan dan lain-lain.
51-60	Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan kesalahan besar revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang telah ditentukan dan lain-lain.
50 kebawah	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kurang memuaskan, revisi dan pelayanan di bawah standar yang telah ditentukan dan lain-lain.

Sumber : Panduan penyusunan Penilaian dan Sasaran Kerja Pegawai, 2019

Kinerja pegawai dapat dilihat dari aplikasi penilaian kinerja ASN atau disebut e-kinerja. Aplikasi e-kinerja merupakan aplikasi yang dibangun untuk mengelola rekaman aktifitas/kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Kebumen. Setiap hari pegawai harus mengisi kegiatan dalam bekerja melalui aplikasi e-kinerja.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen telah melaksanakan berbagai kegiatan strategis, seluruh kegiatan tersebut di rencanakan sebagai bagian dari rencana kinerja untuk mencapai sasaran. Hasil pengukuran kinerja menunjukkan bahwa rata rata capaian kinerja mencapai 100%. (2) Rumusan Masalah. Berdasarkan latar belakang permasalahan dan agar pembahasan dan pemecahan masalah tidak menyimpang, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah pengaruh *Good Government Governance* terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen?
- b. Apakah pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen?
- c. Apakah pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen?
- d. Apakah pengaruh *Good Government Governance*, *Perceived Organizational Support*, dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen?

(3) Batasan Masalah. Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, karena berbagai keterbatasan penelitian ini maka yang akan dikaji penelitian ini adalah pegawai yang berada pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen sebanyak 42 orang.

1. Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang dalam kegiatan atau aktivitas guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu dipengaruhi oleh beberapa faktor. (Bernadin dalam Anshari et.al., 2014:399) ada 4 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja secara individu antara lain :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan Waktu
- d. Pemahaman Anggota

2. *Good Government Governance*

Good government governance sejalan dengan tuntutan reformasi yang berkaitan dengan aparatur negara termasuk daerah adalah perlunya mewujudkan adminstrasi negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas, dan fungsi penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan maka menuntut penggunaan konsep *good government governance* sebagai pengelolaan pemerintahan yang baik, relevan, dan berhubungan dengan satu sama lainnya. (Saribu, 2017). Prinsip-prinsip *good government governance* adalah sebagai berikut :

- a. Akuntabilitas (*Accountability*)
- b. Transparansi (*Transparency*)
- c. Responsivitas (*responsiveness*)
- d. Keadilan (*Equity*)

3. *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support (POS), adalah tingkat sejauh mana karyawan yakin kontribusi dan kesejahteraannya dihargai organisasi. (Robbins dan Judge dalam Ariarni dan Tri, 2017). Indikator *perceived organizational support* (POS) menurut Rhoades dan Eisenberger (2002:699) adalah sebagai berikut:

- a. Keadilan (*fairness*)
- b. Dukungan atasan (*supervisor support*)
- c. Penghargaan organisasi (*organizational rewards*)
- d. Kondisi Kerja (*job condition*)

b. Kompetensi SDM

Kompetensi SDM adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut. Menurut (Hutapea dan Thoha dalam Fansyuri, 2008) mengungkapkan bahwa ada tiga indikator utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut :

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Sikap

METODE PENELITIAN. (1) Objek dalam penelitian ini adalah *Good Government Governance*, *Perceived Organizational Support*, Kompetensi SDM, dan Kinerja.

(2) teknik Pengumpulan Data. a. Observasi b. Wawancara c. Dokumen d. Angket atau Kuesioner. (3) Populasi dan Sampel adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 42 orang. Metode pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling purposive. Metode *purposive sampling* merupakan metode pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu (Cooper dan Emory, 1995; Babbie, 1995). Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen Jalan HM. Sarbini No 17 Kebumen yang berjumlah 42 orang selain dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada UPTD Pasar di Kabupaten Kebumen. Berdasarkan jumlah tersebut, maka sampel penelitian ini juga berjumlah 42 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN. (1) Pembahasan dan Implikasi Manajerial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (bebas) yaitu *good government governance*, *perceived organizational support*, dan kompetensi SDM terhadap Kinerja Pembahasan dan hasil dari penelitian ini adalah:

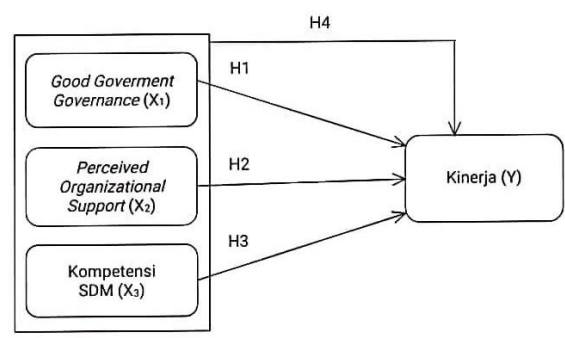
1. Pengaruh *Good Government Governance* Terhadap Kinerja
Berdasarkan analisis dan pembahasan membuktikan bahwa *good government governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Sesuai dengan hasil t_{hitung} sebesar $3,148 > 2,022$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *good government governance* semakin mempengaruhi kinerja pada pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.
2. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja
Berdasarkan analisis dan pembahasan membuktikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Sesuai dengan hasil t_{hitung} sebesar $4,513 > 2,022$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* semakin mempengaruhi kinerja pada pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.
3. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja
Berdasarkan analisis dan pembahasan membuktikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Sesuai dengan hasil t_{hitung} sebesar $3,504 > 2,022$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi SDM semakin mempengaruhi kinerja pada pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten

Kebumen.

4. Pengaruh *Good Government Governance*, *Perceived Organizational Support*, dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja
Sesuai dengan hasil uji simultan diperoleh F_{hitung} sebesar $8,018 > F_{tabel}$ sebesar $2,85$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan *Good Government Governance*, *Perceived Organizational Support*, dan Kompetensi SDM berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.

(2) **KERANGKA KONSEPTUAL** sebagai berikut:

Model Kerangka Pemikiran



Hasil :

1. Diperoleh F_{hitung} sebesar $8,018 > F_{tabel}$ sebesar $2,85$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan *good government governance*, *perceived organizational support*, dan kompetensi SDM berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.
2. Besar adjusted R^2 adalah $0,865$, yang berarti sebesar $86,5\%$ variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel bebas *good government governance*, *perceived organizational support*, dan kompetensi sdm sedangkan sisanya sebesar $13,5\%$ ($100\% - 86,5\%$) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN. (1) **Kesimpulan.**

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif dan pembahasan, peneliti menarik kesimpulan bahwa:

1. Responden pada penelitian ini sebanyak 42 orang yang memiliki kriteria sebagai berikut : responden berdasarkan jenis kelamin, yang terbanyak adalah responden berjenis kelamin laki – laki sebanyak $64,3\%$, responden berdasarkan usia, yang terbanyak adalah responden usia > 40 tahun tahun sebanyak $88,1\%$, responden berdasarkan pendidikan terakhir, yang terbanyak adalah responden dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak $42,9\%$.
2. *Good Government Governance* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *Good Government Governance* yang dimiliki Pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja pada Pegawai.
3. *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *Perceived Organizational*

Support yang dimiliki Pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja pada Pegawai.

4. Kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompetensi SDM yang dimiliki Pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja pada Pegawai.

(2) Saran

Implikasi Praktis

1. Pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kinerjanya di instansi melalui program-program yang bisa meningkatkan *Good Government Governance* para pegawai seperti pelatihan terhadap sistem kerja sehingga dapat membangkitkan rasa keinginan, kebutuhan dan kewajiban pegawai dalam bekerja serta kepedulian terhadap hasil kerja dan juga selalu memantau hasil kerja setiap pegawai secara rutin setiap minggunya agar dapat membangkitkan rasa tanggungjawab dalam tata kelola pemerintah yang baik sesuai dengan perturan perundang-undangan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut dapat ditingkatkan dengan cara menginvestasikan waktu dan mengupayakan dalam membantu pegawai mencapai tujuannya.
2. Pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen diharapkan dapat memberikan apresiasi kepada pegawai dengan memperhatikan tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai tersebut sehingga akan memotivasi mereka untuk lebih maksimal dalam bekerja karena merasa dihargai prestasi dan keahlian pegawai tersebut sehingga akan berimbas pada kinerja pegawai dan kinerja organisasi yang meningkat.
3. Pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen agar selalu mempererat kekeluargaan sehingga tercipta suasana yang kondusif dalam organisasi, hubungan kekeluargaan yang kuat memberikan rasa nyaman dalam bekerja hal tersebut mampu menciptakan rasa saling memiliki dan dengan sepenuh hati akan termotivasi untuk selalu mendukung dan mensukseskan apa yang sudah menjadi visi misi organisasi.

Implikasi Teoritis

1. Berdasarkan analisis dan pembahasan membuktikan bahwa *good government governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *good government governance* semakin mempengaruhi kinerja pada pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.
2. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Yudhasena dan Putri (2019) dengan judul Pengaruh *Good Government Governance*, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Berdasarkan analisis dan pembahasan membuktikan bahwa *perceived*

organizational support berpengaruh positif terhadap kinerja pada pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Ariarni dan Afrianty (2017) dengan judul Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening.

3. Berdasarkan analisis dan pembahasan membuktikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pada pegawai. Hal ini sesuai dengan peneelitan yang dilakukan oleh Sunarmo, Widianingsih, Pratiwi dan Hidayat (2018) dengan judul Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Government Governance*, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Anshari. 2014. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*. Diambil 10 Desember 2019 dari *Google Scholar*.
- Ariarni, Nurmalia dan Tri Wulida Afrianty. 2017. "Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi, Vol. 50 No. 4*. Diambil 10 Desember 2019 dari *Google Scholar*.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Asaputra, Muhammad Ilham Arisaputra. 2013. "Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Government Governance* Dalam Penyelenggaraan Reformasi Agraria Di Indonesia". *Vol. 28 No. 2*. Diambil 10 Desember 2019 dari *Google Scholar*.
- Baliartati, Beta Oki. 2016. "Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti". *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol.9 No. 1. Diambil 10 Agustus 2020 dari *Google Scholar*.
- Cooper dan Emory. 999. "Metode Penelitian Bisnis". Terjemahan. Edisi Kelima. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Dian, Cahya Nurganda. 2016. "Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung". *Fakultasn Ilmu Sosial dan Politik*. Diambil 10 Desember 2019 dari *Google Scholar*.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.

- Drina, Ria Mustikah et al. 2013. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Diambil 10 Desember 2019 dari *Google Scholar*.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fadhil, Muahammad. 2016. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar". *Jurnal Perspektif*. Fakultas Ekonomi Vol.01. No 01. Diambil 10 Desember 2019 dari *Google Scholar*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Juned, Andi LCA et.al. 2015. "Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda". Diambil 10 Desember 2019 dari *Google Scholar*.
- Lestiawan, Handi Yuniar. 2016. "Key Success Factor Good Government Governance Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pemerintah". Vol.5 No.1. Diambil 10 Desember 2019 dari *Google Scholar*.
- Manossoh, Hendrik. 2015. "Implementasi Sistem Akuntabilitas Pemerintah Dalam Mewujudkan Good Government Governance Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 15 No. 05. Diambil 10 Desember 2019 dari *Google Scholar*.
- Metria, Ketut. 2018. "Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai". *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. ISSN : 2337-3067. Diambil 10 Desember 2019 dari *Google Scholar*.
- Mudayana, Fansyuri Ilham dan Sri Suryoko. 2016. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.5(1). Diambil 10 Desember 2019 dari *Google Scholar*.
- Murniasih, Emi dan Ketut Sudarma. 2016. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif". *Jurnal Manajemen* ISSN 2252-6552. Diambil 31 Agustus 2020 dari *Google Scholar*.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sahrah, Alimatus. 2017. "Perceived Organizational Support Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rumah Sakit". Vol.19 No.1. Diambil 10 Desember 2019 dari *Google Scholar*.
- Saribu, Ardin Dolok. 2017. "Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Government Governance Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Deli Serdang". *Jurnal Fakultas Ekonomi*, Vol. 20 No 1. Diambil 10 Desember 2019 dari *Google Scholar*.
- Siwambudi, I Gusti Ngurah et al. 2017. "Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi SDM Dan Sistem Pengendalian Intern Pada Kualitas Laporan Keuangan". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 6.1 : 385-416. Diambil 10 Desember 2019 dari *Google Scholar*.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarmo, Agus et al. 2018. "Penerapan Prinsip-Prinsip Good Government Governance, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah". *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*. Vol. 16 No. 1. Diambil 10 Desember 2019 dari *Google Scholar*.
- Supiyanto, Yudi. 2015. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja". *Jurnal Economia*. Vol. 11 No. 2. Diambil 10 Desember 2019 dari *Google Scholar*.
- Yudhasena, I Gede Iswara dan IG. A.M. Asri Dwija Putri. 2019. "Pengaruh Good Government Governance, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD)". *E-Jurnal Akuntansi*. Vol. 28.1 : 434-464. Diambil 10 Desember 2019 dari *Google Scholar*.

Peraturan Pemerintah dan Undang-Undang Dasar :

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007
tentang Penataan Organisasi Perangkat Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang
Pengelolaan Keuangan Daerah.

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor
46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan
Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai
Negeri Sipil. 2003. Jakarta.