

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Bimbingan Teknis terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Camat Peusangan Selatan Kabupaten Bireuen)

Faisal S.^{1*}, M. Yusuf², Sri Yanna³

¹Kantor Camat Peusangan Selatan, Bireuen - Aceh
*email: faisalutg9@gmail.com

²Dosen S2 Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen - Aceh
email: my.as72@gmail.com

³Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen
email: sriyanna01@gmail.com

Article history

Received:
Decemember 1, 2024
Accepted:
December 4, 2024
Published:
December 10, 2024

Page:
31 – 37

Keywords:
Leadership,
Organizational Culture,
Technical Guidance,
Employee Performance



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal;
Management, Business and
Entrepreneuership. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License.

ABSTRACT: This study aims to try to analyze the impact of leadership, organizational culture and technical guidance on employee performance. The study was a survey with associative-quantitative methods. Analysis with statistical inference based on a structural model (path). Involving respondents from all employees at the Peusangan Selatan District Office, Bireuen Regency, totaling 40 people. The results of the study showed, 1) there was a significant influence of leadership, organizational culture, and technical guidance on employee performance, each strong category was 58.46%, 52.99% and 42.91%. 2) Also simultaneously leadership, organizational culture and technical guidance made a real contribution to improving employee performance at the District Office by 68.4%.

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan mencoba menganalisis dampak kepemimpinan, budaya organisasi dan pemberian bimbingan teknis terhadap kinerja pegawai. Penelitian berupa survei dengan metode asosiatif-kuantitatif. Analisis dengan inferensia statistik berdasarkan model struktural (jalur). Melibatkan responden seluruh pegawai pada Kantor Camat Peusangan Selatan Kabupaten Bireuen yang berjumlah 40 orang. Hasil Penelitian diketahui, 1) adanya pengaruh signifikans kepemimpinan, budaya organisasi, dan bimbingan teknis terhadap kinerja pegawai, masing-masing kategori kuat yakni sebesar 58,46%, 52,99% dan 42,91%. 2) Juga secara simultan kepemimpinan, budaya organisasi dan bimbingan teknis memberi kontribusi nyata pada peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat sebesar 68,4%.

1. Pendahuluan

Tuntutan perubahan sikap dan perilaku aparatur pemerintahan yang semakin selalu mau dilayani oleh perilaku yang memberikan pelayanan kepada warga masyarakat semakin mendesak. Untuk menghadapi tuntutan warga masyarakat tersebut maka manajemen pemerintahan wajib lebih menaikkan dan mendorong sumberdaya manusia yang ada pada bagian-bagian organisasi pemerintah secara professional dalam memberikan pelayanan.

Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta, sumber daya manusia memiliki peran dalam menunjang keberhasilan. Hal yang krusial pada pengelolaan sumberdaya manusia merupakan tentang kinerja pegawai lantaran menggunakan pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menaikkan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan *output* kerja yang diperoleh seorang saat melaksanakan kerja dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Setiap harapan tentang bagaimana seseorang bersikap, akan menerangkan kiprahnya pada suatu organisasi. Untuk itulah perlu perhatian pimpinan dengan gaya kepemimpinannya, juga didukung budaya organisasi sebagai budaya kerja dan pemberian pelatihan atau bimbingan bersifat teknis agar dapat segera pegawai dapat mengerti akan SOP dan uraian kerjanya yang lebih efektif dan efisien.

Diketahui upaya pemerintah untuk memulai reformasi kepemimpinan melalui perbaikan pelayanan publik. Perubahan dari yang berdasarkan sistem otoritarian ke sistem politik demokrasi, perbaikan pelayanan publik akan secara lebih langsung dirasakan oleh warga masyarakat menjadi disparitas yang signifikan berdasarkan sistem sebelumnya. Zuhro (2015) menyatakan bahwa reformasi kepemimpinan wajib dilaksanakan dengan memperbaiki semua sistemnya agar kinerja organisasi pemerintahan bisa ditingkatkan. Tiga hal yang harus dilaksanakan adalah (1) mengganti wawasan abdi Negara, sebagai abdi masyarakat; (2) mengganti model kerja yang selama ini dianggap sebagai kewajiban yang linear menjadi lebih profesional; (3) memperbaiki korelasi dengan masyarakat, yang selama ini menjauh agar menjadi lebih dekat.

Berdasarkan hasil observasi awal terkait dengan kepemimpinan pada Kantor Camat Peusangan Selatan Kabupaten Bireuen sering terdapat miskomunikasi dengan bawahan sehingga pekerjaan sering terbengkalai. dan kondisi kerja pegawai belum adanya rasa tanggungjawabt melakukan tugasnya dengan inisiatif sendiri. Umumnya, pegawai melakukan tugasnya mengikuti perintah terlebih dahulu dari atasan, pegawai itu sendiri baru mau bekerja. Hal ini mengakibatkan standar kerja yang kurang efektif belum optimal tercapai.

Disamping itu, budaya organisasi menjadi krusial karena butuh pemahaman, pemahaman dan menjadi konvensi beserta tentang nilai-nilai yang mengikat seluruh individu pada sebuah organisasi buat memilih batas-batas normatif konditue anggota organisasi. As'ad (2015), menyatakan bahwa budaya organisasi hanya mempunyai dampak positif berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dan adanya regulasi dan kemajuan teknologi, juga menuntut pegawai siap mengikutinya atau menyesuaikannya, Upaya tersebut salah satunya dengan memberikan bimbingan teknis (BIMTEK), yang merupakan kegiatan pelatihan dan pengembangan pengetahuan serta kemampuan yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh setiap individu maupun institusi tertentu. Pemberian Bimtek diharapkan setiap individu maupun institusi tertentu, dapat mengambil sebuah manfaat dengan berorientasi pada kinerja. Menghadapi kenyataan bahwa semakin tingginya tingkat kompetensi yang dibutuhkan, maka tentunya pelatihan pengembangan SDM ataupun bimtek telah menjadi sebuah kebutuhan untuk individu, instansi, ataupun lembaga pemerintahan.

Berkaotan dengan hal itu, Peneliti merasa perlu lebih mendalam meninjau sejauhmana kontibusi kepemimpinan, budaya organisasi dan pemberian bimbingan teknis tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada pegawai kantor camat Peusangan Selatan di kabupaten Bireuen.

Dilatarbelakangi permasalahan yang timbul, dan gukungan penelitian yang dilakukan pada akademisi dan praktisi, diantaranya, Noviana & Kamaruddin K (2023) menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan maupun budaya organisasi terhadap kinerja. Juga penelitian Abdillah, Azhari A., Riskan A (2023) yang menemukan menurut pegawai budaya organisasi sebagai budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan riset Yusuf, M., & Kamaruddin, K. (2023) menemukan secara simultan kepemimpinan berkorelasi kausal dengan adanya disiplin kerja dan motivasi memberi kontribusi positif terhadap kinerja.

2. Metode Penelitian

Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian berupa studi kasus pada pegawai kantor Camat Peusangan Selatan di kabupaten Bireuen – Aceh, menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang bermaksud untuk menjelaskan

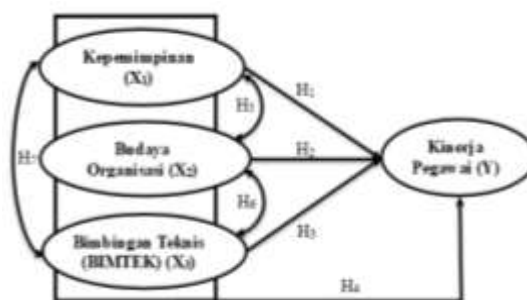
hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Variabel penelitian dikonsepskan berikut ini:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Definisi	Dimensi
Kepemimpinan adalah sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. (Thoha, 2015)	Inovator Komunikator Motivator Kontroler
Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. (Mangkunegara, 2015)	Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko Perhatian pada Hal - Hal Rinci Orientasi Hasil, Orientasi Orang Orientasi Tim, Keagresifan Stabilitas
Bimbingan teknis adalah suatu kegiatan yang diperuntukkan untuk memberikan bantuan yang pada umumnya berupa nasehat dan tuntutan untuk menyelesaikan persoalan atau masalah yang bersifat teknis. (Windiastuti, 2018)	Waktu pelaksanaan Peserta bimbingan Metode Penyampaian materi bimbingan Instruktur, yang mencakup Sarana dan Prasarana bimbingan Materi Evaluasi bimbingan teknis
Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan (2015)	Mutu kerja Kejujuran Kehadiran Ketaatan Keandalan

Metode Analisa Data

Dilakukan secara inferensial, dengan model jalur, agar dapat menjawab masalah. Yakni antar variabel bebas atau eksogen terdapat hubungan kausalitas yang berpengaruh pada variabel endogen (Marwan et al., 2023). Model yang dibentuk: $Y = p1X1 + p2X2 + p3X3$ yakni:

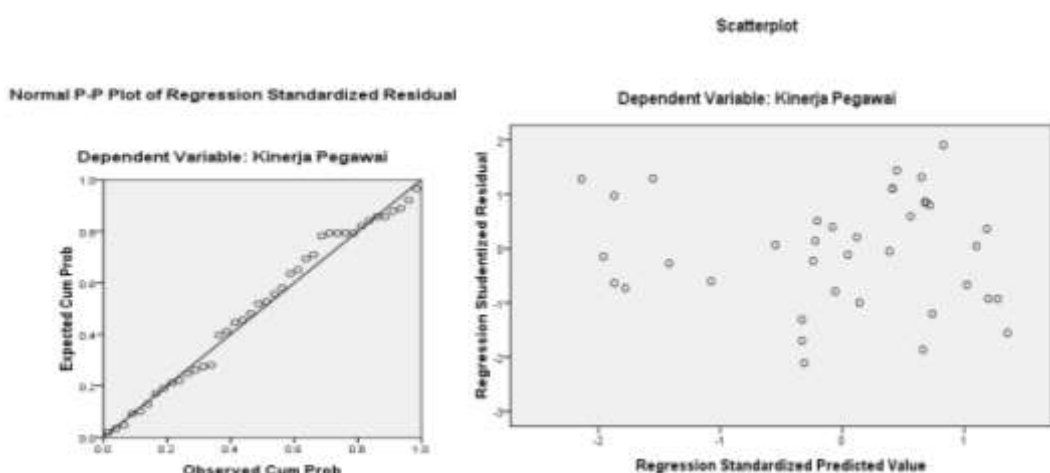


Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

Pengujian Asumsi Klasik

Dalam menggunakan analisis statistic ini (analisis jalur), maka disyaratkan data berdistribusi normal dan terpenuhi asumsi klasik, yakni linieritas, heterosidasitas dan multikolinieritas.

Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Juga pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar 3 diatas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas yang disebut dengan multikolonieritas. Hasil pengujian multikollinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	.810	1.234
Budaya organisasi	.732	1.367
Bimbingan teknis	.814	1.229

a. Dependent Variable: Kinerja

Dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Karakteristik Responden

Objek penelitian ini sebanyak 40 orang pegawai pada Kantor Camat Peusangan Selatan Kabupaten Bireuen. Dengan variasi umur, setatus perkawinan, jenis kelamin, dan Pendidikan terakhir yang berbeda-beda, sebagai di dskripsikan dalam tabel berikut :

Tabel 3. Diskripsi Karakteristik Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki - Laki	17	42,5
	Perempuan	13	32,5
Setatus Pernikahan	Belum Menikah	4	10
	Menikah	33	82,5
	Janda / Duda	3	7,5
Usia	20-30 Tahun	3	7,5
	31-40 Tahun	7	17,5
	41-50 Tahun	19	47,5
	> 50 Tahun	11	27,5
Pendidikan	SMA	11	27,5
	Diploma	2	5
	Sarjana (S1)	27	67,5
	Pasca Sarjana (S2)	-	-

2). Pengujian Intrumen Penelitian

Kegiatan penelitian berupa survey terhadap 279 masyarakat menggunakan instrument berupa angket atau kuesioner. Untuk lebih meyakinkan bahwa butir-butir pernyataan dalam angket tentang indikator variabel tersebut terukur, akurat dan dapat diandalkan, maka perlu dilakukan pengecekan.

Hasil uji validitas, dari 8 (delapan) butir mengukur variabel kepemimpinan, semua valid dengan nilai korelasi tertinggi 0,868 dan terendah 0,688. Sedangkan variabel budaya organisasi dengan menggunakan 14 (empat belas) butir pernyataan juga semua valid dengan nilai tertinggi koefisien korelasinya sebesar 0,753 dan terendah 0,540. Dan variabel bimbingan teknis menggunakan 12 (dua belas) butir pengukurannya juga valid, dimana nilai korelasi tertinggi 0,661 dan terendah 0,361. Lalu variabel kinerja memiliki validitas sedang yang diikut sejumlah 10 (sepuluh) butir pernyataan, dengan nilai korelasi tertinggi 0,752 dan terendah 0,586.

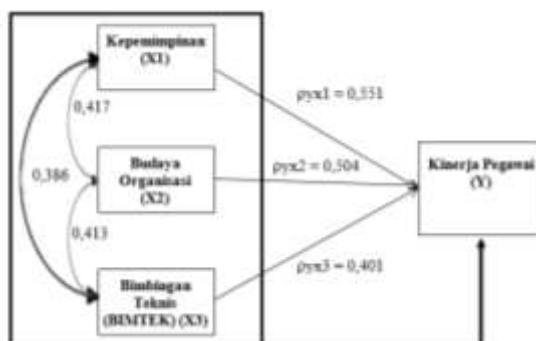
Sehingga tingkat reliabilitas dengan alpha Combach. masuk dalam kategori tinggi tingkat, yakni:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan	0,852	8	Realible
Budaya Organisasi	0,789	14	Realible
Bimbingan teknis	0,670	12	Realible
Kinerja Pegawai	0,872	10	Realible

3). Hasil Analisis Jalur

Dalam penelitian ini model analisis dengan analisi jalur yang menentukan pengaruh eksogen terhadap endogen, hasilnya dapat dilihat pada bagan berikut ini:



Gambar 4. Model Analisis Secara Simultan

b. Pembahasan

Berdasarkan analisis jalur (model struktur), maka dapat dihitung pengaruh masing-masing variabel eksogen, yakni:

1). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yX_1} = 0,551$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,551)^2 \times 100\% = 30,36\%$

Besarnya pengaruh tidak langsung Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel budaya organisasi dan bimbingan teknis (BIMTEK) dinyatakan:

- Pengaruh Kepemimpinan (X_1) melalui budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), adalah $= (0,551)(0,417)(0,504) \times 100\% = 14,72\%$
- Pengaruh Kepemimpinan (X_1) melalui bimbingan teknis (BIMTEK) (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), adalah $= (0,551)(0,386)(0,401) \times 100\% = 13,38\%$
- Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), yakni : $30,36\% + 14,72\% + 13,38\%$ sebesar $58,46\%$

2). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,504$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,504)^2 \times 100\% = 25,40\%$

Besarnya pengaruh tak langsung budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel kepemimpinan dan bimbingan teknis (BIMTEK) dinyatakan:

- Pengaruh budaya organisasi (X_2) melalui kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), adalah $(0,504)(0,413)(0,551) \times 100\% = 14,68\%$
- Pengaruh budaya organisasi (X_2) melalui bimbingan teknis (BIMTEK) (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), adalah $(0,504)(0,386)(0,401) \times 100\% = 12,91\%$
- Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung $25,40\% + 14,68\% + 12,91\%$ sebesar $52,99\%$.

3). Pengaruh Bimbingan Teknis (BIMTEK) Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung bimbingan teknis (BIMTEK) (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,401$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,401)^2 \times 100\% = 16,08\%$

Besarnya pengaruh tak langsung bimbingan teknis (BIMTEK) (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), karena adanya hubungan bimbingan teknis (BIMTEK) dengan variabel Kepemimpinan dan budaya organisasi dinyatakan:

- Pengaruh bimbingan teknis (BIMTEK) (X_3) melalui Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), adalah $(0,401)(0,413)(0,551) \times 100\% = 13,65\%$
- Pengaruh bimbingan teknis (BIMTEK) (X_3) melalui budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), adalah $(0,401)(0,417)(0,504) \times 100\% = 13,18\%$
- Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total bimbingan teknis (BIMTEK) (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), yakni : $16,08\% + 13,65\% + 13,18\%$ sebesar $42,91\%$.

4). Analisis Korelasi dan Determinasi

Lalu hasil hitung koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) yang mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2015). Hasilnya berikut ini:

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Jalur	.684	.441	2.638	1.351

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,684 menjelaskan bahwa kontribusi faktor kepemimpinan, budaya organisasi dan bimbingan teknis (BIMTEK) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Peusangan Selatan Kabupaten Bireuen sebesar 58,4%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 41,6%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Purwoko dan Hidayati (2011), Mahbub (2017) serta Roschayo (2015) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Pratiwi (2012) diperoleh besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sangat tinggi dan signifikan. Selanjutnya Muzdalifah (2022) menemukan pelatihan bimbingan teknis mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan pada penelitian dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- a). Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Peusangan Selatan Kabupaten Bireuen. yakni sebesar 58,46%.
- b). Dan terbukti terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Peusangan Selatan Kabupaten Bireuen. yakni sebesar 52,99%.
- c). Hasil ini juga menyatakan terdapat pengaruh bimbingan teknis (BIMTEK) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Peusangan Selatan Kabupaten Bireuen. yakni sebesar 42,91%.
- d). Secara simultan kepemimpinan, budaya organisasi dan bimbingan teknis (BIMTEK) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Peusangan Selatan Kabupaten Bireuen, dengan besar kontribusinya 68,4 persen terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Azhari A, Rizkan A. (2023), Pengaruh Motivasi, Budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kaupaten Bireuen, *Singkite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 2(2): 39-46. ISSN 2964-9730 (Online)
- Agus Purwoko, Tetra Hidayati dan Robiansyah, (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Mandiri Selaras Samarinda. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman*.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- As'ad, M. (2015). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas. Indonesia.
- Bahrudin Dan Zuhro (2015). Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, Vol.3 No.1.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwan, Konadi, W., Kamaruddin, Sufi, I., & Akmal, Y. (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25* (Azhari (ed.); Kedua). Medan: CV. Media Kreasi Group.
- N Hadadi, M Muzdalifah (2022). Analisis Kinerja Keuangan Daerah Kabupaten/Kota Di Provinsi . . . *JIEP: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Pembangunan* 5 (1), 53-65.
- Noviani, Kamaruddin K. (2023), Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Faktor Eksternal di SMP Negeri Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya, *Singkite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 2(2): 23-30. ISSN 2964-9730 (Online)
- Pratiwi, Riska (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. Dipublikasikan
- Roscahyo, A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 2(12), 1-16
- Thoha, Miftah (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo. Persada
- Yusuf, M., & Kamaruddin, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya. *Singkite Journal*, 2(1), 12–21. Diambil dari <https://ejurnal.acehcc.com/index.php/skt/article/view/11>
- Windiastruti, Ruri. (2018). Pengaruh Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Kasus Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Bandung). *Skripsi Program Studi Akuntansi*. Universitas Widyatama. Bandung