

Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi DIY

Yuliantoharinugroho¹⁾, Mochamad Rofik²⁾, Nadia Nur Ainindita³⁾

^{1) 2) 3)}Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

email : yulianto@amayogyakarta.ac.id

ABSTRAK

Keberhasilan tercapainya tujuan organisasi dipengaruhi oleh salah satu aspek penting yaitu kinerja pegawai. Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kompetensi, dan faktor eksternal seperti budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi pustaka, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berjumlah 74 orang diambil sampel dengan teknik simple random sampling sebanyak 63 orang. Analisis yang digunakan yaitu uji instrumen, uji normalitas, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Dari penelitian, didapatkan hasil dari kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 2,062 > t_{tabel} 2,00030$ dan nilai Sig sebesar $0,044 < 0,05$. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 3,080 > t_{tabel} 2,00030$ dan nilai Sig. sebesar $0,003 < 0,05$. Begitu juga kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dari nilai $F_{hitung} 17,253 > F_{tabel} 3,15$ dan nilai Signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The success of achieving organizational goals is influenced by one important aspect, namely employee performance. Performance can be influenced by internal factors, namely competence, and external factors such as organizational culture. This study aims to analyze the partial and simultaneous influence of competence and organizational culture on employee performance at the National Narcotics Agency of the Special Region of Yogyakarta Province. Data collection techniques used were observation, literature study, questionnaires, and documentation. The population of this study was all ASN employees at the National Narcotics Agency of the Special Region of Yogyakarta Province, totaling 74 people, sampled by simple random sampling technique of 63 people. The analysis used was instrument testing, normality testing, multiple regression analysis, and hypothesis testing. From the study, the results obtained from competence partially have a positive effect on employee performance as evidenced by the value of $2.062 > 2.00030$ and a Sig. value of $0.044 < 0.05$. Organizational culture partially has a positive effect on performance as evidenced by the value of $3.080 > 2.00030$ and a Sig. value of $0.003 < 0.05$. Likewise, competence and organizational culture simultaneously have a positive influence on employee performance, as evidenced by the value of $17.253 > 3.15$ and the significance value (Sig.) of $0.000 < 0.05$.

Keyword : Competence, Organizational Culture, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang menjadi lebih kompetitif, setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawainya supaya dapat beradaptasi dengan perubahan dan dapat memenuhi tuntutan layanan kepada masyarakat. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam sebuah organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organiasinya. Keberhasilan tercapainya tujuan organisasi ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia (pegawai) dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam memastikan kinerja pegawai dapat optimal sesuai dengan harapan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diembannya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti faktor individu yang terdiri dari kompetensi/kemampuan diri dan minat, faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan dan budaya organisasi, dan faktor psikologis yang terdiri dari motivasi dan kepuasan kerja.

Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) adalah instansi yang mempunyai tugas dalam melaksanakan kebijakan nasional mengenai pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam menjalankan tugasnya, Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta melaksanakan pelayanan diantaranya yaitu layanan pelaporan penyalahgunaan narkotika, permohonan asesmen terpadu, layanan penyuluhan narkoba, layanan besuk tahanan, layanan klinik pratama, layanan SKHPN, layanan rehabilitasi rawat jalan, dan lain sebagainya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai standar yang ditetapkan. Sudarsono (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau noma yang sudah berlaku, disepakati, dan diikuti oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi sebagai prinsip atau pedoman serta pemecahan masalah yang timbul di suatu organisasi.

Kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta telah mencerminkan efisiensi dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Menurut Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2024, sasaran kinerja di instansi tersebut telah mencapai target dengan baik yang berarti tujuan organisasi telah tercapai. Hal tersebut dapat terjadi karena faktor kualitas sumber daya manusia dan didukung budaya organisasi di intansi terebut. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari keterampilan atau kemampuan individu pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi pegawai menjadi aspek yang penting untuk mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat. Dengan pengembangan kompetensi pegawai dapat meningkatkan kualitas pelayanan sehingga meningkatkan kepuasan masyarakat. Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, telah ditetapkan bahwa setiap pegawai pemerintah berhak dan berkesempatan mendapatkan pengembangan kompetensi dalam bentuk klasikal dan nonklasikal selama minimal 20 jam pelajaran dalam satu tahun. Pengamalan peraturan tersebut telah berlaku di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mulai periode tahun 2025.

Dalam menjalankan pelayanan kepada masyarakat, Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berpedoman pada Catur Darma Tara, yaitu merupakan nilai-nilai dasar yang merupakan penuntun nurani, pedoman kerja, dan pedoman moral bagi setiap pegawai Badan Narkotika Nasional serta pelaksanaan fungsi Badan Narkotika Nasional lainnya dalam menjalankan amanah dan darma bakti bagi nusa dan bangsa. Catur Darma Tara diamalkan dengan baik oleh seluruh pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk memperkuat budaya kerja dan membentuk karakter yang profesional di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta menganut pula budaya organisasi BerAKHLAK yang merupakan

akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebagai dasar dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Propinsi DIY.

LANDASAN TEORI

1. Kompetensi

a. Definisi Kompetensi

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai standar yang ditetapkan. Sedangkan Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan sebuah dimensi yang mencerminkan perilaku tentang keahlian atau keunggulan seorang pegawai maupun pemimpin yang mempunyai keahlian, perilaku yang baik, dan pengetahuan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang dituntut dalam pekerjaan tersebut Wibowo (2016). Kompetensi merupakan kemampuan yang mencakup beberapa aspek yaitu keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang positif dan profesional. Sikap kerja meliputi motivasi, disiplin, dan adaptasi dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.

Menurut Sedarmayanti (2018) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh secara langsung serta dapat memperkirakan kinerja. Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang dan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja seseorang tersebut. Kompetensi dijadikan sebagai indikator untuk menilai seberapa baik seseorang menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya.

b. Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) terdapat 5 (lima) indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi, yaitu:

- 1) Motif. Motif merupakan sesuatu yang konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh individu yang menyebabkan adanya tindakan.
- 2) Sifat. Sifat merupakan karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi ataupun informasi.
- 3) Konsep diri. Konsep diri mengacu pada sikap, nilai-nilai, atau citra diri dari seorang individu.
- 4) Pengetahuan. Pengetahuan merujuk pada informasi terkait bidang spesifik yang dimiliki oleh seseorang.
- 5) Keterampilan. Keterampilan merujuk pada kemampuan individu dalam mengerjakan tugas fisik maupun mental tertentu.

2. Budaya Organisasi

a. Definsi Budaya Organisasi

Menurut Busro (2018) budaya organisasi merupakan pandangan umum yang dianut oleh individu dalam suatu organisasi yang berkenaan dengan sistem-sistem atau nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Chaerudin (Purnomo 2022) bahwa budaya organisasi adalah nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh seluruh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Menurut Brahmasisari dan Suprayetno (Ikhsan, 2016) menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu konsep yang dapat menjadi sarana untuk mengukur kesesuaian tujuan organisasi, strategi dan organisasi, tugas-tugas, serta dampak yang

dihasilkan. Budaya organisasi tidak hanya mencakup aspek formal seperti visi, misi, dan tujuan, tetapi budaya organisasi juga dapat mencerminkan sikap, kebiasaan, dan tradisi yang berkembang di antara anggota suatu organisasi. Budaya organisasi dapat dijadikan sarana untuk memastikan bahwa tujuan organisasi selaras dengan strategi yang diterapkan di suatu organisasi. Jika budaya organisasi dapat mendukung tujuan serta visi misi suatu organisasi dapat menjadikan anggota organisasi termotivasi untuk bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya keselarasan budaya organisasi dengan tugas-tugas yang diemban anggota organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

b. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (Muis dkk., 2018) menyatakan riset terbaru mengemukakan karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari budaya organisasi, yaitu:

1) Inovasi dan pengambilan risiko.

Sejauh mana pegawai didorong untuk dapat inovatif dan mengambil risiko.

2) Perhatian.

Sejauh mana pegawai diharapkan memperlihatkan presisi, analisis, dan perhatian terhadap rincian.

3) Orientasi hasil.

Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4) Orientasi orang.

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada individu-individu di dalam organisasi tersebut.

5) Orientasi tim.

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan kepada tim-tim, bukan pada individu-individu.

6) Keagresifan.

Sejauh mana individu-individu dalam organisasi agresif dan kompetitif dan bukanya santai-santai.

7) Kemantapan.

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan mempertahankan status quo daripada pertumbuhan.

Budaya organisasi yang dianut di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta adalah *Core Values* BerAKHLAK. Berdasarkan Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2022 tentang Nilai-Nilai *Core Values* ASN Berakhhlak dan Perwujudan Perilaku Insan BKN di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara, isi paduan perilaku *Core Values* BerAKHLAK adalah sebagai berikut:

1) Berorientasi Pelayanan. Kami berkomitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat.

2) Akuntabe. Kami mampu mengemban amanat dan kepercayaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.

3) Kompeten. Kami meningkatkan kompetensi diri dengan terus belajar.

4) Harmonis. Kami saling peduli, menghargai, dan bertoleransi dengan perbedaan.

5) Loyal. Kami berdedikasi tinggi terhadap kepentingan bangsa dan negara.

6) Adaptif. Kami siap menghadapi ataupun menjadi motor perubahan dengan terus mengasah kreativitas dan berinovasi.

7) Kolaboratif. Kami saling bersinergi dalam bekerja.

3. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (Marjaya & Pasaribu, 2019) secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance* atau prestasi kerja. Sedangkan menurut Prawirosoentono (Marjaya & Pasaribu, 2019) menjelaskan bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika. Setiap hasil kerja yang dilakukan secara individu maupun kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dengan demikian setiap individu atau kelompok harus menjalankan tugas sesuai peran dan tanggung jawab yang telah diembannya sehingga hasil kerja yang didapatkan lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah, perusahaan, dan instansi lainnya. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 168 Tahun 2023 Bab I Pasal 1 ayat (9) menjelaskan “Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja, baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang diterima atau diperoleh berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan di Instansi Pemerintah.” Definisi pegawai berdasarkan Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2022 tentang Nilai-Nilai *Core Values* ASN Berakhhlak dan Perwujudan Perilaku Insan BKN di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara, pegawai adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, di lingkungan Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Kinerja pegawai merujuk pada prestasi yang dicapai oleh pegawai secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dan mempertimbangkan tanggung jawab serta wewenang yang diberikan oleh organisasi tersebut. Pencapaian tersebut melibatkan kemampuan, ketekunan, dan kemandirian dalam menyelesaikan suatu permasalahan dengan batas waktu yang sah telah ditentukan dan dengan mematuhi hukum atau aturan, moral, dan etika yang berlaku di organisasi (Busro, 2018). Sedangkan Kasmir (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai individu (pegawai) di suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diembannya di suatu periode tertentu.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) terdapat 6 (enam) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1) Kualitas (Mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan (pekerjaan) mendekati titik sempurna.

2) Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh individu (pegawai) dalam suatu organisasi.

3) Waktu (Jangka waktu)

Setiap jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikannya.

4) Kerja sama antar karyawan

Dalam konteks ini kinerja erring dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan (pegawai)

mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antara karyawan (pegawai) yang satu dengan karyawan (pegawai) lainnya.

5) Penekanan biaya

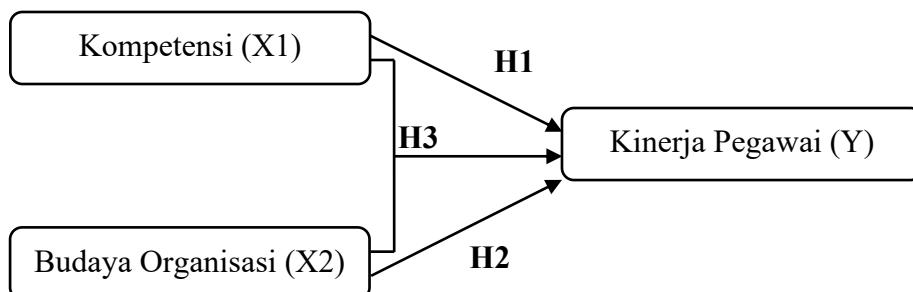
Biaya dikeluarkan untuk setiap aktivitas organisasi yang telah dianggarkan sebelumnya. Dengan demikian biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas tidak melebihi dari yang telah dianggarkan.

6) Pengawasan

Dengan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya dan apabila terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terkait pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sudah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Andi Pattarani (2021) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi pegawai, dan budaya organisasi serta kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Eko Nofriyanti dan Agung Kuswantoro (2019) dengan judul pengaruh kompetensi pegawai, budaya organisasi, disiplin pegawai, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang diperoleh hasil bahwa kompetensi pegawai, budaya organisasi, disiplin pegawai, dan kepuasan pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 53,2%. Kompetensi pegawai, budaya organisasi, dan kepuasan pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan desain kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga Kompetensi (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

H2: Diduga Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

H3: Diduga Kompetensi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang beralamat di Komplek Perkantoran Selatan Purawisata, Jalan Brigjen Katamso, Keparakan, Kecamatan Mergangsan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55165. Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif yaitu konsisten dengan variabel penelitian, fokus pada permasalahan *actual* dan fenomena yang sedang terjadi, dan menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka yang bermakna (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang merupakan ASN dengan jumlah 74 orang. Dalam menentukan sampel penelitian, peneliti menggunakan rumus Slovin. Cara menghitung sampel dengan rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang diperlukan

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan atau eror yang ditolerir (5%)

Besarnya populasi yang diketahui sebesar 74 orang. Jadi besarnya sampel yang digunakan adalah:

$$n = \frac{74}{1 + 74 (5\%)^2} = \frac{74}{1 + 74(0,0025)} = \frac{74}{1 + 0,185} = \frac{74}{1,185} = 62,44$$

n = 62,44 orang,
dibulatkan menjadi 63 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden dibagi menjadi 2 (dua) kelompok karakteristik yaitu laki-laki dan perempuan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid	Cumulative
				Percent	Percent
Valid	LAKI-LAKI	22	34.9	34.9	34.9
	PEREMPUAN	41	65.1	65.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dari tabel di atas, hasil penelitian yang dilakukan terhadap 63 responden berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang dengan persentase 34,9%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 41 orang dengan persentase 65,1%. Dengan demikian dapat disimpulkan responden dengan jenis kelamin perempuan lebih dominan dibanding dengan responden jenis kelamin laki-laki.

2. Pendidikan

Berdasarkan pendidikannya, responden dibagi menjadi 3 (tiga) kelompok karakteristik yaitu D3 atau Diploma, S1 atau sarjana, dan S2 atau magister. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	9	14.3	14.3	14.3
	S1	35	55.6	55.6	69.8
	S2	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dari tabel di atas, hasil penelitian yang dilakukan terhadap 63 responden berdasarkan pendidikannya, responden penelitian terdiri atas responden dengan pendidikan terakhir D3 atau Diploma sebanyak 9 orang dengan persentase 14,3%, responden dengan pendidikan terakhir S1 atau Sarjana sebanyak 35 orang dengan persentase 55,6%, dan responden dengan pendidikan terakhir S2 atau Magister sebanyak 19 orang dengan persentase 30,2%. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 atau Sarjana lebih dominan dibandingkan dengan tingkat Pendidikan lainnya.

3. Usia

Berdasarkan usianya, responden dibagi menjadi 3 (tiga) kelompok karakteristik yaitu usia 26-35 tahun, usia 36-45 tahun, dan usia > 45 tahun. Karakteristik responden berdasarkan usianya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-35 TAHUN	23	36.5	36.5	36.5
	36-45 TAHUN	27	42.9	42.9	79.4
	> 45 TAHUN	13	20.6	20.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dari tabel di atas, hasil penelitian yang dilakukan terhadap 63 responden berdasarkan usianya, maka dapat diketahui bahwa responden yang berusia 26-35 tahun berjumlah 23 orang dengan persentase 36,5%, responden dengan usia 36-45 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 42,9%, dan responden yang berusia > 45 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 20,6%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa responden dengan rentang usia 36-45 tahun paling dominan dibandingkan dengan rentang usia responden lainnya.

4. Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja, responden dibagi menjadi 3 (tiga) kelompok karakteristik yaitu lama bekerja 1-5 tahun, 6-10 tahun, dan > 10 tahun. Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	23	36.5	36.5	36.5
	6-10 TAHUN	28	44.4	44.4	81.0
	> 10 TAHUN	12	19.0	19.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dari tabel di atas, hasil penelitian yang dilakukan terhadap 63 responden berdasarkan usianya, maka dapat diketahui bahwa responden yang lama bekerjanya selama 1-5 tahun berjumlah 23 orang dengan persentase 36,5%, responden dengan lama bekerja selama 6-10 tahun berjumlah 28 orang dengan persentase 44,4%, dan responden dengan lama bekerja > 10 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 19%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden dengan lama bekerja selama 6-10 tahun paling dominan dibandingkan dengan waktu lama bekerja responden lainnya.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Suatu pernyataan pada setiap variabel Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dimana nilai pada tabel r_{hitung} yang akan dibandingkan dengan r_{tabel} , menggunakan uji 2 sisi. Menurut Sugiarwani (2015), nilai r_{tabel} didapatkan dengan menggunakan rumus berikut:

$$df = N - 2$$

Sehingga, dengan $N = 63$ orang responden diperoleh df sebagai berikut:

$$df = N - 2$$

Keterangan: $df = 63 - 2$

$df = \text{degree of freedom}$ $df = 61$

$N = \text{jumlah sampel penelitian}$

Hasil dari nilai r_{tabel} 63 dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 0,2480. Hasil uji validitas pernyataan kuesioner dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Pernyataan Kuesioner Variabel Kompetensi (X1)

Butir Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Valid/Tidak Valid
P1	0,725	0,2480	Valid
P2	0,741	0,2480	Valid
P3	0,715	0,2480	Valid
P4	0,680	0,2480	Valid
P5	0,744	0,2480	Valid
P6	0,773	0,2480	Valid
P7	0,822	0,2480	Valid
P8	0,759	0,2480	Valid
P9	0,734	0,2480	Valid
P10	0,624	0,2480	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dari tabel di atas, hasil uji validitas pernyataan variabel Kompetensi (X1) dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Pernyataan Kuesioner Variabel Budaya Organisasi (X2)

Butir Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Valid/Tidak Valid
P1	0,894	0,2480	Valid
P2	0,862	0,2480	Valid
P3	0,929	0,2480	Valid
P4	0,844	0,2480	Valid

P5	0,891	0,2480	Valid
P6	0,881	0,2480	Valid
P7	0,939	0,2480	Valid
P8	0,929	0,2480	Valid
P9	0,893	0,2480	Valid
P10	0,897	0,2480	Valid

Sumber:Data Primer Diolah, 2025

Dari tabel di atas, hasil uji validitas pernyataan variabel Budaya Organisasi (X2) dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Pernyataan Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Butir Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Valid/ Tidak Valid
P1	0,768	0,2480	Valid
P2	0,832	0,2480	Valid
P3	0,799	0,2480	Valid
P4	0,785	0,2480	Valid
P5	0,781	0,2480	Valid
P6	0,728	0,2480	Valid
P7	0,795	0,2480	Valid
P8	0,792	0,2480	Valid
P9	0,687	0,2480	Valid
P10	0,759	0,2480	Valid

Sumber:Data Primer Diolah, 2025

Dari tabel di atas, hasil uji validitas pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pernyataan kuesioner dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Pernyataan Kuesioner

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Standar	Keterangan
1.	Kompetensi (X1)	0,901	0,60	Reliabel
2.	Budaya Organisasi (X2)	0,972	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,925	0,60	Reliabel

Sumber:Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap sampel penelitian sejumlah 63 orang, didapatkan nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Maka seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.

3. Uji Statistik

a. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardi-zed Coefficients		

	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	16.150	4.949		
Kompetensi	.288	.140	.269	2.062
Budaya Organisasi	.345	.112	.401	3.080

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Pengujian hipotesis untuk mencari pengaruh secara parsial dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{tabel} dan t_{hitung} . Hipotesis dinyatakan diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan rumus berikut:

$$df = n - k$$

$$\text{Sehingga, } df = 63 - 3 = 60$$

Keterangan:

$df = \text{degree of freedom}$

$n = \text{jumlah sampel}$

$k = \text{jumlah variabel penelitian}$

Nilai t_{tabel} 60 dengan taraf signifikansi 0,05 adalah sebesar 2,00030. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Pengambilan keputusan uji t dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai Signifikansi (Sig.) Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai Signifikansi (Sig.) $< 0,05$. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi (Sig.) $< 0,05$. Sehingga berdasarkan perbandingan nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} dan nilai Signifikansinya dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Variabel Kompetensi (X1) diketahui mempunyai nilai $t_{hitung} 2,062 > t_{tabel} 2,00030$ dan nilai Sig sebesar $0,044 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima. Artinya, variabel Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
- 2) Variabel Budaya Organisasi (X2) diketahui mempunyai nilai $t_{hitung} 3,080 > t_{tabel} 2,00030$ dan nilai Sig. sebesar $0,003 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima. Artinya variabel Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan uraian di atas hasil uji parsial variabel Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), hal ini ditunjukkan dari hasil uji $t_{hitung} 2,062 > t_{tabel} 2,00030$ dan nilai Sig sebesar $0,044 < 0,05$. Dengan demikian variabel Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Setiap pegawai (ASN) wajib mengikuti pengembangan kompetensi dengan minimal 20 jam pelajaran (JP) setiap tahunnya. Pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh setiap pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memberikan dampak positif dan berpengaruh terhadap kinerja, yaitu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan baik. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Gusman (2023) bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan dalam pelaksanaan tugas.

Hasil uji parsial variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), hal ini ditunjukkan dari hasil uji $t_{hitung} 3,080 > t_{tabel} 2,00030$ dan nilai Sig. sebesar $0,003 < 0,05$. Dengan demikian variabel Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Budaya organisasi BerAKHLAK yang telah dijadikan pedoman di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berpengaruh dan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi BerAKHLAK terdiri dari nilai-nilai Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Berorientasi pelayanan diamalkan melalui pelayanan kepada masyarakat dengan ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan. Nilai akuntabel tercermin dalam perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dengan jujur, tanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi. Nilai kompeten diamalkan melalui pengembangan kompetensi oleh pegawai, sedangkan nilai harmonis tercermin dalam perilaku menjaga hubungan baik antar sesama pegawai. Nilai loyal tercermin dari perilaku pegawai yang mempunyai sikap dan berperilaku baik sehingga mencerminkan citra baik instansi. Nilai adaptif dapat dilihat dimana pegawai mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan, dan nilai kolaboratif telah dilaksanakan dengan menjalin kerja sama terbuka dengan berbagai pihak dalam pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika. Pengamalan budaya BerAKHLAK oleh seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tersebut secara konsisten berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga dapat mencapai target dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang menunjukkan Core Value BerAKHLAK memberikan kontribusi positif yang kuat terhadap tingkat kinerja karyawan Ditjen GTK (Yozi & Amalia, 2023).

b. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	397.120	2	198.560	17.253	.000 ^b
Residual	690.531	60	11.509		
Total	1087.651	62			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima. Artinya variabel Kompetensi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Pengujian juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2018). Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan rumus:

$$F_{tabel} = \frac{df\ 1}{df\ 2} = \frac{k}{n - k - 1} = \frac{2}{63 - 2 - 1} = \frac{2}{60}$$

Keterangan:

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai df1 adalah 2 dan nilai df2 adalah 60, sehingga nilai F_{tabel} berada di titik temu (2,60) yaitu sebesar 3,15. Nilai F_{hitung} berdasarkan tabel 2 adalah sebesar $17,253 > 3,15$ sehingga dapat dinyatakan hipotesis diterima. Berdasarkan perhitungan ini juga berarti variabel Kompetensi (X1)

dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji simultan variabel Kompetensi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil nilai F hitung $17,253 > F$ tabel $3,15$ dan nilai Signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel Kompetensi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Kompetensi dan budaya organisasi BerAKHLAK secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Ketika kompetensi pegawai Badan Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memadai, mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai target. Di sisi lain, budaya organisasi BerAKHLAK yang positif menciptakan suasana yang mendorong kolaborasi dan meningkatkan motivasi pegawai. Ketika kompetensi dan budaya organisasi saling berinteraksi, keduanya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan hal ini dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.344	3.392

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,365 maka dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh variabel Kompetensi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan sebesar 36,5%, sedangkan sisanya 63,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil uji parsial variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil uji $t_{hitung} 2,062 > t_{tabel} 2,00030$ dan nilai Sig sebesar $0,044 < 0,05$, oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan diduga Kompetensi (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dinyatakan **diterima**. Dengan demikian variabel Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Berdasarkan hasil uji parsial variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil uji $t_{hitung} 3,080 > t_{tabel} 2,00030$ dan nilai Sig sebesar $0,003 < 0,05$, oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan diduga Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dinyatakan **diterima**. Dengan demikian variabel Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh

terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

- c. Berdasarkan hasil uji simultan variabel Kompetensi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil nilai F hitung $17,253 > F$ tabel 3,15 dan nilai Signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$, oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan diduga Kompetensi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dinyatakan **diterima**. Dengan demikian, variabel Kompetensi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan nilai *R Square* diketahui bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,365 (36,5%), sedangkan sisanya 63,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas pada penelitian ini.

2. Saran

- a. Berkaitan dengan kompetensi pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, pengembangan kompetensi pegawai telah terlaksana dengan baik. Namun alangkah lebih baik dalam pengembangan kompetensi pegawai, pihak manajemen memberikan dorongan maupun motivasi agar setiap pegawai dapat menuntaskan target pengembangan kompetensi sesuai peraturan yang berlaku. Pihak manajemen juga dapat melakukan evaluasi secara berkala untuk mengidentifikasi kekuatan atau hal-hal yang perlu ditingkatkan sehingga pengembangan kompetensi dapat tepat sasaran. Dengan begitu diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b. Budaya organisasi BerAKHLAK di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta telah diamalkan dengan baik, namun alangkah lebih baik jika penerapannya lebih ditingkatkan agar lebih optimal dan tercipta lingkungan kerja yang lebih baik. Dengan pengamalan budaya organisasi yang lebih baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. Dalam Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Diambil dari <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/4d6eedc3-e7cf-4122-a8ed-3d49c6b49138>
- Fathoni, M. I., Astuti, H. W., & Maelana, H. W. D. (2024). A Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Paru Respira Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta. ALBAMA: JURNAL BISNIS ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN, 17(2), 42–53.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9 ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Guzma, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Organizational Citizenship Behaviour sebagai Pemoderasi. Jawa Barat : Penerbit ADAB.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 2(1), 97055.
- Kasmir. (2016). Manajemen SDM (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada .

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Nofriyanti, E., & Kuswantoro, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 879–897. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35005>
- Pattarani, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 1(4), 17–32. <https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v1i4.717>
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 168 Tahun 2023 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemotongan Pajak atas Penghasilan sehubungan dengan Pekerjaan, Jasa, atau Kegiatan Pribadi.
- Profil Badan Narkotika Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Diambil 16 Maret 2025, dari <https://yogyakarta.bnn.go.id>
- Purnomo, M. W. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bnn Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(2), 69–82.
- Sedarmayanti, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. *Reflika Aditama*.
- Sudarsono, S. (2019). Budaya Organisasi. *Widya Balina*, 4(2). <https://doi.org/10.53958/wb.v4i2.39>
- Sugiyono. (2018). Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (1 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). Statistik untuk bisnis dan ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor 14 Tahun 2022 tentang Nilai-Nilai Core Values ASN Berakhlaq dan Perwujudan Perilaku Insan BKN Di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.
- Sutrisno (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Jakarta: PT Raja Grafindo Prenada.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Wibowo, M. K. (2016). Manajemen Kinerja (5 ed.). Jakarta: Rajawali Pers PT Raja Grafindo Persada.
- Yozi, C & Amalia, L. (2023). Pengaruh Core Values ASN BerAKHLAK, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Kerja sebagai Variabel Intervening. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 1742 – 1755.