



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Penerapan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA)
di BPKPD Kota Banjar)**

Irman Firmansyah

Universitas Galuh

irmanfirmansyah@student.unigal.ac.id

Abstract. *This research is motivated by the still not optimal performance of the Banjar City Regional Finance and Revenue Management Agency employees which is characterized by frequent recording and reporting errors involving administrative management, the completion of existing work that is not in accordance with work achievement targets, employees who arrive late from work hours entering work that has been determined, besides that employees often leave the effective time of working hours and delays in completing work. The formulation of the problems posed in this study are as follows: 1. How does competence affect employee performance? 2. How does work motivation affect employee performance? 3. How does work discipline affect employee performance? 4. How does competence, motivation and work discipline simultaneously influence employee performance at the BPKPD in Banjar City? The method used in this study uses quantitative methods. Data collection techniques through questionnaires, literature, and documentation. With a research sample of 50 employee respondents and data analysis used through statistical tests of correlation and multiple regression using SPSS version 26.00 for windows. The research results show: 1). Competence tends to be good and employee performance is high, so competence has a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the competence, the better the performance of employees at the Banjar City Regional Revenue and Financial Management Agency. 2). Work motivation tends to be good and employee performance is high, so work motivation has a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the work motivation, the better the performance of employees at the Banjar City Regional Revenue and Financial Management Agency. 3). Work discipline tends to be good and employee performance is high, so work discipline has a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the work discipline, the better the performance of employees at the Banjar City Regional Revenue and Financial Management Agency. 4). Competence, motivation and work discipline tend to be good and employee performance is high, so that competence, motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the competence, motivation and work discipline, the better the performance of employees at the Banjar City Regional Revenue and Financial Management Agency.*

Keywords: *Competence, Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi dengan masih belum optimalnya kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar yang ditandai dengan sering ditemukan kesalahan pencatatan dan pelaporan yang menyangkut pengelolaan administrasi, penyelesaian pekerjaan yang ada tidak sesuai dengan target pencapaian kerja, pegawai yang terlambat datang dari jam masuk kerja yang telah ditentukan, selain itu pegawai sering meninggalkan waktu efektif jam kerja serta keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut: 1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai ? 2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja

Received April 30, 2023; Revised Mei 27, 2023; Accepted Juni 19, 2023

* Irman Firmansyah, irmanfirmansyah@student.unigal.ac.id

terhadap kinerja pegawai ? 3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ? 4. Bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di BPKPD Kota Banjar?. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui kuisisioner, studi pustaka, dan dokumentasi. Dengan sampel penelitian sebanyak 50 responden pegawai serta analisis data yang digunakan melalui uji statistik korelasi dan regresi ganda dengan menggunakan program SPSS versi 26.00 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan: 1). Kompetensi cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompetensi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar. 2). Motivasi kerja cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik motivasi kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar. 3). Disiplin kerja cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar 4). Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompetensi, motivasi dan disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hal yang sangat penting hal ini terbukti karena sangat terasa manfaatnya, lembaga membutuhkan pegawai yang bekerja sungguh- sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal, tanpa adanya kinerja yang baik dan maksimal dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai bahkan tidak akan tercapai. Dunia kerja menginginkan seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Seorang pegawai akan memiliki prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar yang telah ditentukan, baik kualitas maupun kuantitas. Sebagaimana pendapat Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah:

Tingkat sejauhmana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugaspekerjaannya sehingga kegiatan yang lazim dinilai dalam satu organisasi adalah kinerja pegawai, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peran dalam organisasi.

Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu hal pencapaian kinerja pegawai. Hal ini tidak lepas dari alasan bahwa sumber daya manusamerupakan sorotan paling tajam dalam Pelaksanaan Pemerintahan dalam hal kesiapan, tingkat Pendidikan, dan profesionalisme kerja.

Sehingga pencapaiantujuan bergantung dari pengelolaan sumber daya manusia. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penting sekali untuk diperhatikan karena merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia (pegawai). Menurut Anoraga (2017:178) menjelaskan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, pelatihan dan pendidikan (kompetensi), kompensasi, teknologi, keterampilan dan disiplin kerja”. Salah satu instrumen dalam pengembangan dan kualitas sumber daya manusia para pegawai adalah melalui pendidikan, pelatihan, dan kursus-kursus yang masih menjadi tantangan dan kendala untuk merubah kinerja pegawai.

Faktor kompetensi merupakan faktor yang memiliki pengaruh penting pada peningkatan kinerja pegawai, kinerja mempunyai hubungan dengan kompetensi. Fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan adalah kompetensi. Kompetensi dapat dikatakan sebagai karakteristik dari keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan dan perilaku untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran dalam kondisi tertentu secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti penerapan SIMDA belum dapat sepenuhnya dilaksanakan dengan maksimal yang disebabkan kurangnya pemahaman *user* ataupun pengguna SIMDA terhadap siklus laporan keuangan pada *software*, Kurangnya pemahaman user atau pengguna SIMDA terhadap siklus laporan keuangan pada *software*. Kurangnya pemahaman tentang siklus pelaporan keuangan ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya pemahaman anggota staf dengan latar belakang pendidikan akuntansi, kurangnya pelatihan terkait keterampilan akuntansi sehingga pengguna yang menggunakan SIMDA dapat menggunakannya. siklus laporan keuangan. Para pegawai biasanya hanya memiliki kesadaran yang lebih dalam tentang fase operasional sebagai hasil dari pelatihan mereka, bukan siklus pelaporan keuangan. Penerapan SIMDA mengakibatkan rendahnya tingkat keandalan laporan keuangan yang berimplikasi pada potensi misrepresentasi dan penyimpangan penyimpanan dalam laporan keuangan karena kurangnya pemahaman pengguna terhadap siklus laporan keuangan yang ada di SIMDA BPKPD Kota Banjar.

Tabel 1
Penilaian Capaian Indikator Kompetensi Pegawai
BPKPD Kota Banjar 2019-2021

No	Indikator	Target	Capaian		
			2019	2020	2021
1	Keterampilan	100 %	70 %	75 %	73 %
2	Pengetahuan	100 %	77 %	70 %	73 %
3	Karakteristik	100 %	85 %	80 %	79 %
4	Motif	100 %	75 %	85 %	80 %

5	Konsep diri	100 %	87 %	75 %	70 %
Rata-Rata			78,8 %	77 %	75 %
Keterangan			Baik	Baik	Cukup

Sumber: BPKPD Kota Banjar (data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, mengindikasikan capaian indikator kompetensi pegawai di BPKPD Kota Banjar selama kurun waktu 3 (tiga) terakhir dapat dikatakan belum optimal, dari kelima indikator kompetensi aspek keterampilan memiliki nilai presentase terendah sebesar 43,6% dibandingkan dengan indikator lainnya, terindikasi di tahun 2019 diperoleh nilai capaian sebesar 70 % kemudian di tahun 2020 meami kenaikan 5% menjadi sebesar 75% dan di tahun 2021 mengalami penurunan kembali menjadi 73%.

Pelaksanaan dalam rangka meningkatkan produktifitas dimulai dengan upaya menumbuhkan motivasi setiap pegawai dengan tujuan sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran pegawai yang bersangkutan. Apabila motivasi sudah diarahkan dengan benar maka akan menumbuhkan loyalitas pegawai kepada organisasi dan mewujudkan hubungan baik antara pegawai dengan pimpinannya serta menumbuhkan motivasi pegawai dengan benar juga merupakan modal penting agar sumber daya manusia organisasi bekerja dengan baik dan optimal selain kompetensi dan motivasi, bahwa aspek disiplin pada suatu organisasi merupakan fungsi operatif, karena tingkat disiplin yang semakin tinggi maka semakin tinggi juga kinerja yang dicapai sehingga akan menghasilkan pegawai yang berkualitas.

Tabel 2
Penilaian Capaian Indikator Motivasi
PegawaiBPKPD Kota Banjar 2019-2021

No	Indikator	Target	Capaian		
			2019	2020	2021
1	Tanggung Jawab	100 %	78 %	82 %	85 %
2	Kebanggaan dalam bekerja	100 %	85 %	79 %	82 %
3	Pencapaian Tugas	100 %	80 %	80 %	83 %
4	Pengakuan	100 %	85 %	88 %	91 %
5	Pengembangan Karir	100 %	88 %	85 %	88 %
6	Menghadapi Tantangan kerja	100 %	84 %	83 %	85 %
Rata-Rata			83,8 %	82,4 %	85,4 %
Keterangan			Baik	Baik	Baik

Sumber: BPKPD Kota Banjar (data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, capaian indikator motivasi kerja pegawai di BPKPD Kota Banjar selama kurun waktu 3 (tiga) terakhir secara tidak langsung menunjukan berada pada kategori baik. Namun demikian dari keenam indikator

motivasi aspek tanggungjawab memiliki nilai presentase terendah sebesar 40,8% dibandingkan dengan indikator lainnya, terindikasikan di tahun 2019 diperoleh nilai capaian sebesar 78 % kemudian di tahun 2020 mengalami kenaikan 4% menjadi sebesar 82% dan di tahun 2021 mengalami kenaikan kembali menjadi 85% namun demikian tidak mengalami perubahan secara signifikan.

Selain motivasi faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal tanpa adanya disiplin pegawai yang memiliki kualitas yang baik. Dalam hal ini terkait dengan keterlaksanaan SIMDA yang dijadikan sebagai suatu alternatif bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas keuangan daerah.

Tabel 3
Penilaian Capaian Indikator Disiplin Kerja
Pegawai BPKPD Kota Banjar 2019-2021

No	Indikator	Target	Capaian		
			2019	2020	2021
1	Taat terhadap aturan waktu	100 %	78 %	87 %	85 %
2	Taat pada peraturan organisasi	100 %	85 %	79 %	81 %
3	Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan	100 %	80 %	80 %	79 %
4	Taat pada peraturan lainnya	100 %	85 %	88 %	85 %
Rata-Rata			82 %	85,5 %	82,5 %
Keterangan			Baik	Baik	Baik

Sumber: BPKPD Kota Banjar (data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, capaian indikator disiplin kerja pegawai di BPKPD Kota Banjar selama kurun waktu 3 (tiga) terakhir menunjukkan adanya berada pada kategori baik. Walaupun demikian, dari keempat indikator disiplin kerja aspek taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan memiliki nilai presentase terendah sebesar 59,7% dibandingkan dengan indikator lainnya, terindikasikan di tahun 2019 dan 2020 diperoleh nilai capaian sebesar 80% dan di tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 79 % tentunya hal ini perlu mendapatkan perhatian yang serius bagi pimpinan. Kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya adalah kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan pegawai yang berkualitas.

Selain itu SIMDA dinilai sangat rumit dalam hal pengoperasiannya hal ini dikarenakan SIMDA dinilai kurang memperhatikan kenyamanan pengguna karena tidak mengikuti perkembangan teknologi saat ini yang justru sangat mementingkan

faktor *user friendly*.

Tabel 4
Penilaian Capaian Kinerja
Pegawai BPKPD Kota Banjar
Tahun 2019-2021

No	Indikator	Target	Capaian		
			2019	2020	2021
1	Kualitas Kerja	100 %	78 %	87 %	85 %
2	Kuantitas Kerja	100 %	85 %	79 %	81 %
3	Kerjasama	100 %	80 %	80 %	89 %
4	Inisiatif	100 %	85 %	88 %	85 %
5	Kreativitas	100 %	87 %	82 %	85 %
6	Kualitas Diri	100 %	80 %	88 %	86 %
Rata-Rata			82,5 %	84 %	85,1 %
Keterangan			Baik	Baik	Baik

Sumber: BPKPD Kota Banjar (data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 1.5 di atas, mengindikasikan capaian kinerja pegawai dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) di BPKPD Kota Banjar berada pada kategori baik selama kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir. Namun demikian dari keenam indikator kinerja kerja aspek kuantitas nilai kerja memiliki nilai presentase terendah sebesar 41 % dibandingkan dengan indikator lainnya, terindikasikan di tahun 2019 diperoleh nilai capaian sebesar 85% kemudian ditahun 2020 sebesar 79% dan di tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi 81% tetapi belum menunjukkan kenaikan yang signifikan tentunya hal ini perlu mendapatkan perhatian yang serius bagi pimpinan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (*quantitative research*) dengan menggunakan penelitian korelasional untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel. Populasi penelitian yaitu seluruh pegawai pada BPKPD Kota Banjar sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *random sampling*, maka diperoleh jumlah sampel ditentukan sebanyak 50 pegawai BPKPD

Kota Banjar. Alat pengumpulan data yang digunakan dengan observasi, dokumentasi dan penyebaran angket. Selanjutnya pengolahan data dilakukan dengan langkah mengukur setiap variabel, mengukur hubungan(korelasi), dan mengukur besarnya pengaruh antar variabel. Untuk mempermudah perhitungan penelitian peneliti menggunakan program aplikasi SPSS versi 26.00 *for windows*.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut hasil penelitian dan pembahasan berkenaan dengan pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar sebagai berikut :

1. Pengujian Korelasi

Hasil pengujian korelasi berganda maupun secara parsial ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 5
Pengujian Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,408a	,895	,836	5,55797	,095	1,604	3	46	.001

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Tabel 6
Pengujian Korelasi Secara Parsial
Correlations

		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	,904**	,987**	,447
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001
	N	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	,904**	1	,925**	,575
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001
	N	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	,987**	,925**	1	,437
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002
	N	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	,221	,112	,210	1
	Sig. (2-tailed)	,123	,440	,143	
	N	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah ditetapkan, maka terdapat 4 korelasi antara variabel dengan rangkuman hasil analisis korelasinya sebagai berikut :

Tabel 7
Rekapitulasi Hasil Korelasi Variabel

No.	Korelasi Antar Variabel	Bentuk korelasi	Nilai korelasi	Hasil analisis	Tingkat Hubungan
1	Kompetensi (X ₁) dengan kinerja pegawai (Y)	r _{yX1}	0,447	Signifikan	Cukup kuat
2	Motivasi kerja (X ₂) dengan kinerja pegawai (Y)	r _{YX2}	0,575	Signifikan	Cukup kuat
3	Disiplin Kerja (X ₃) dengan kinerja pegawai (Y)	r _{YX3}	0,437	Signifikan	Cukup kuat
4	Kompetensi (X ₁), motivasi kerja (X ₂) dan disiplin kerja (X ₃) dengan kinerja pegawai (Y)	r _{Y X3X2x1}	0,895	Signifikan	Sangat kuat

Dari semua pengujian korelasi menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dengan kriteria jika nilai Sig < 0,05 maka korelasi signifikan. Maka semua variabel signifikan.

2. Pengujian Regresi

Berikut dijelaskan hasil pengujian regresi sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan program SPSS versi 26.00, pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 8
Nilai Diterminasi Variabel X₁ terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,447a	,649	,029	5,57738	,049	2,460	1	48	.002

a. Predictors: (Constant), X₁

Tabel tersebut di atas menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,649. Hal ini berarti 64,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi kompetensi. Artinya semakin baik kompetensi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar. Organisasi harus meningkatkan kinerja pegawai jika ingin mencapai tujuannya dengan cara yang efektif dan efisien. Ada beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai, termasuk mempekerjakan orang yang kompeten, menawarkan pelatihan dan pendidikan, membayar mereka secara adil, dan membina lingkungan kerja yang positif. Sebagai hasil dari prosedur ini, diharapkan anggota staf akan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan mengoptimalkannya karena mereka sudah kompeten di bidangnya

dan telah menerima pelatihan dan pendidikan yang diperlukan. Hal ini sependapat menurut Prihadi (2015:41) menyatakan mengenai pentingnya kompetensi sebagai berikut :

A Cluster of related knowledge, skills, and attitudes that affects a major part of one's job (role or responsibility), that correlates with performance on the job, that can be measured against well-accepted standards, and that can be improved via training and development, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pegawai pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan”.

Kompetensi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, kinerja mempunyai hubungan dengan kompetensi. Salah satu fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan adalah kinerja. Kompetensi merupakan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Pengukuran dan pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan secara objektif dengan cara supervise, program pengembangan sumber daya manusia dan manajemen kerja. Kompetensi bukan sekedar pengetahuan dan ketrampilan. Kompetensi merupakan kemampuan khusus yang sangat komplek. Apabila hasil pengukuran dari tindakan, sikap dan kompetensi pegawai terhadap permasalahan atau pekerjaannya menghasilkan nilai tinggi, maka dapat dipastikan bahwa pegawai akan memiliki perilaku yang baik dalam bekerja keras untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditentukan. Kemudian menurut Mangkunegara (2014:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)*.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi seharusnya terbentuk dari awal (*byplan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).

Lebih lanjut bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2018:46). Menurut Robbins dan Judge (2019:57) adalah kemampuan dipengaruhi oleh kecedasan intelektual (kecerdasan kognitif, sosial, emosional, kultural) dan kemampuan fisik artinya bila pegawai memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi dan didukung kondisi fisik yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya maka pegawai tersebut akan semakin

mudah mengerjakan tugas-tugasnya sehingga akan mudah mencapai kinerja pegawai yang diharapkan. Dari definisi diatas kemampuan pegawai dan kompetensi pegawai berbanding lurus artinya kemampuan pegawai baik maka pegawai memiliki kompetensi yang baik pula. Lebih lanjut bahwa kompetensi didefinisikan (Mitrani, 2002:22) sebagai :

An underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation. Atau karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja pegawai individu dalam pekerjaannya.

Baik atau buruknya kinerja pegawai tergantung dari nilai kompetensi yang dimilikinya, apakah kompetensi yang dimilikinya sudah sesuai dengan jabatan yang dilaksanakannya. Berangkat dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan hal yang melekat dalam diri manusia yang dapat digunakan dalam memprediksi pekerjaan yang dihadapi dalam kondisi tertentu. Hal yang dimaksud dapat berupa konsep diri, sifat, motif, kemampuan maupun pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan fungsi kerjanya agar dapat maksimal.

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan program SPSS versi 26.00, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 9
Nilai Determinasi Variabel X₂ terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.575 ^a	.754	.685	5,68282	.316	.605	1	48	.001

a. Predictors: (Constant), X₂

Tabel tersebut di atas menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,754. Hal ini berarti 75,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi motivasi kerja. Artinya semakin baik motivasi kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar. Peran motivasi pegawai dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja pegawai juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah maka hasilnya kinerja pegawai juga rendah. Motivasi

dapat mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertindak laku tertentu. Dinamisme motivasi dapat dipengaruhi oleh banyak hal, gaji yang ditawarkan ataupun pangkat yang akan diemban merupakan salah satu motivasi setiap orang. Kepuasan kerja merupakan usaha dalam mencapai hasil bukan ditentukan oleh status sosial yang tinggi namun pada motivasi yang tinggi.

Organisasi harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para pegawainya, sehingga organisasi dapat mempertahankan pegawainya, dan selain itu mitra utama Organisasi dalam menunjang keberhasilan adalah pegawai, hal tersebut diharapkan dapat menjadi faktor yang penting dalam memotivasi pegawai dan kepuasan pegawai. Motivasi kerja para pegawai pada dasarnya merupakan dorongan seorang pegawai dalam bekerja di organisasi. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada pegawai. Kebutuhan yang ada pada diri setiap pegawai dapat terpenuhi apabila adanya dukungan atas motivasi kerja para pegawai dapat terwujud, sehingga dapat dikatakan bahwa seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing pegawai dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai. Tujuan Organisasi dapat tercapai dengan cara terpenuhinya faktor yang penting untuk menciptakan dorongan dan motivasi terhadap pegawai yaitu kebutuhan pegawai setiap pegawai dapat terpenuhi.

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Hakim, 2011; Baskoro dan Susanty, 2012). Motivasi yang tepat akan menciptakan kegairahan dalam bekerja agar mereka mau bekerja sama dengan efektif, efisien dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. (Susitiningrum, dkk (2015) telah meneliti motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai akan merasakan kepuasan kerja apabila apa yang mereka kerjakan selama ini menghasilkan suatu imbalan yang sesuai dan adil bagi mereka (Sanjangbati, 2013; Racmawati, 2013; Kurniasari, 2014). Penelitian lain dilakukan (Virdiansyah, 2014) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk itu disarankan

organisasi memberikan kebutuhan personal dalam organisasi, memberikan rasa aman, merasa berprestasi dalam pengambilan keputusan, serta memiliki kesempatan untuk berkembang, karena dengan semakin baik kinerja dari pegawai maka akan berpengaruh baik juga bagi organisasi.

c. Pengaruh Disiplin Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan program SPSS versi 26.00, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 10
Nilai Determinasi Variabel X₃ terhadap Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.437	.587	.314	5,59076	.244	.238	1	48	.000

a. Predictors: (Constant), X₃

Tabel tersebut di atas menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,587. Hal ini berarti 58,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi disiplin kerja. Artinya semakin baik disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar. Menurut Moenir (2004: 25) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap pegawai harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau organisasinya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh organisasi karena hal tersebut lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis dapat tercipta sehingga akan berbanding lurus dengandampaknya yang positif terhadap kinerja pegawai. Tugas yang dibebankan kepada pegawai akan terlaksana dengan baik dengan adanya disiplin dalam organisasi.

Peningkatan produktivitas disertai prestasi kerja pegawai dapat ditempuh dengan disiplin dan tingkat kepatuhan terhadap norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Jadi disiplin kerja adalah sikap mental manusia yang tumbuh dan tercermin melalui tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa patuh atau tidak patuh serta taat atau tidak taat seseorang terhadap aturan atau norma yang berlaku untuk mempertahankan pedoman pada organisasi. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak,

selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi norma berlaku, dengan upaya memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja adalah menumbuhkan disiplin kerja yang efektif dengan memberikan motivasi yang tepat. Untuk mewujudkan kriteria tersebut diperlukan sumber daya manusia yang dapat dipercaya. Sangat penting bagi organisasi untuk mengelola, mengatur, dan menggunakan tenaga kerjanya secara efektif untuk memastikan bahwa pekerja dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini sangat penting. Disiplin adalah fungsi operasional dalam suatu organisasi karena membantu menghasilkan pekerja berkualitas dan memungkinkan peningkatan kinerja pegawai. Tanpa disiplin staf yang kuat, sulit bagi perusahaan untuk menghasilkan karya terbaik mereka. pegawai merupakan sumber daya yang dibutuhkan perusahaan karena memiliki pegawai yang produktif mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

d. Pengaruh Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan program SPSS versi 26.00, pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 11
Nilai Koefisien Diterminasi Variabel X_{1-3}
terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.895	.880	.716	5,55797	.640	.714	3	46	.000

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

Tabel di atas menunjukkan besarnya R^2 sebesar 0,880, hal ini berarti 88,0% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel

independen kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 12,0% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model. Artinya semakin baik kompetensi, motivasi dan disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar.

Dalam suatu instansi hal yang paling utama adalah sumber daya manusia, karena dalam suatu organisasi atau instansi pasti terdapat kumpulan manusia. Keberhasilan manajer tergantung pada kualitas sumber daya manusia sehingga sumber daya manusia merupakan tantangan bagi manajer. Instansi dapat berjalan efektif apabila adanya peran dari masing-masing individu dengan kata lain, instansi sangat tergantung pada kinerja pegawai. Kinerja dengan kualitas rendah merupakan cerminan dari organisasi boros akan sumber daya yang dimilikinya, pada akhirnya organisasi tersebut akan kehilangan daya saing karena kurang usahanya yang kurang aktif. Kinerja pegawai yang rendah dari banyak organisasi akan menurunkan secara menyeluruh yang cenderung mengurangi keberhasilan organisasi. Hal tersebut sebagaimana pendapat Gibson (2018:14), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Variabel individual, terdiri dari :
 - a. Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik.
 - b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pendidikan.
 - c. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasional, terdiri dari : sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Tingkat kedisiplinan pegawai merupakan salah satu nilai yang dapat dilihat dari kinerja pegawai. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan (Stoner, 1989). Selain itu, Bernardin dan Russel (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Lebih lanjut menurut Novitasari (2017:45) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Variabel individual meliputi: sikap, karakteristik, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor

individual lainnya.

2. Variabel situasional, meliputi :
 - a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi)
 - b. Faktor sosial dan organisasi meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Adanya keyakinan yang dapat dipertimbangkan untuk menunjang konsep kinerja pegawai baru yang mengenai proses produksi sebagai suatu sistem yang kompleks dapat diterapkan dan berlaku dimasyarakat lingkungan, tenaga kerja, modal dan organisasi tidaklah penting dari dirinya namun dengan caranya terkoordinasi ke dalam satu kesatuan yang terpadu. Menegakan kinerja pegawai menjadi lebih baik merupakan Langkah awal dalam mencapai keberhasilan kinerja dalam organisasi. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, instansi sangat mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap pegawainya. Selain faktor kompetensi, bahwa disiplin pegawai menjadi bagian yang sangat penting juga untuk dilaksanakan dalam pelaksanaan tatanan berorganisasi. Menurut Ravianto (2001:244) mengemukakan bahwa :

Disiplin adalah kegiatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau organisasi dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tata tertib dan lancar, termasuk penahan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, dengan maksud agar pegawai melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan yang berlaku. Lebih lanjut bahwa kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2001:80) dipengaruhi oleh empat faktor yaitu :

1. Kualitas kerja adalah kualitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
2. Kuantitas hasil pekerjaan, adalah jumlah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
4. Sikap merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Motivasi kerja yang ada pada diri karyawan menentukan kinerja perusahaan tercapai karena adanya pemberian motivasi dari atasan, rekan kerja, maupun dorongan dari diri sendiri. Motivasi kerja adalah proses pemberian dorongan dengan memberikan semangat kerja agar seseorang mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2012). Motivasi kerja diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa (Saydam, 2000). Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja dianggap sangat penting guna menunjang optimalitas kinerja pegawai di dalam sebuah instansi seperti yang dikemukakan (2005:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari :

Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja.

Sebagaimana pernyataan di atas, terbukti dari hasil analisis bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompetensi, motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar sebesar 88 % dan sisanya 12 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti kedisiplinan, reward, sarana prasarana, kepemimpinan, budaya organisasi dan lainnya.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompetensi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar. Pada indikator kemampuan dalam menganalisis data untuk digunakan dalam pengambilan keputusan menjadi indikator tertinggi perolehan skor sedangkan indikator kemampuan pegawai memanfaatkan teknologi informasi dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan kemampuan melaksanakan monitoring/pengecekan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikannya perlu lebih dioptimalkan.
2. Motivasi kerja cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik motivasi kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar. Pada indikator pegawai bertanggungjawab penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan dan berani mengambil resiko dan mengakui kesalahan secara bertanggungjawab menjadi indikator tertinggi perolehan skor sedangkan indikator tugas selalu diselesaikan dengan sebaik-baiknya perlu adanya perhatian lebih maksimal.
3. Disiplin kerja cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar. Pada indikator menghargai waktu dalam bekerja menjadi indikator tertinggi perolehan skor sedangkan indikator selalu menaati peraturan yang diterapkan organisasi, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memahami tata tertib pegawai dan menjalankan perintah dengan benar perlu lebih dimaksimalkan.
4. Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompetensi, motivasi dan disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Banjar. Pada indikator memahami dan menguasai bidang tugas dan fungsi jabatan yang dipercayakan menjadi indikator tertinggi perolehan skor sedangkan indikator menciptakan

keaktivitas untuk meningkatkan hasil kerja perlu lebih dioptimalkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2017. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ambarita, G., Lie, D., Efendi, & Sisca. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kota Pematangsiantar*. Jurnal MAKER, 4(2), 40–50.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Benowitz, E. A. 2013. *Principles of Management*. New York: Hungry Minds.
- Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin dan Russel. 2012. *Human Resources Management*, Mc Graw Hill, New.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Burhan Bungin. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi, dan kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Darmanto, D., & Harahap, R. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara*. Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal), 5(1), 1–19. <https://doi.org/10.31289/jap.v5i1.1067>
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, Surya. 2015. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta :Gadjah Mada University Press.
- Danim, Sudarwan. 2014. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya..

- Fahmi, Irham. 2018. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fayol, Henry. 2018. *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT. Elex Media.
- Fitriasari, Dewi, and Boy Suzanto. (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai (suatu Studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta)." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, vol. 8, no. 2
- Fraenkel, Jack. R., and Norman E. Wallen. 2012. *How to Design and Evaluate Research in Education 8th Edition*. Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Freeman, R. Edward. 2019. *Strategic Management: A stakeholder Approach*. Boston: Pitman.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2018. *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Heriyanto, H., & Hidayati, S. N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6(1), 67.
- Herman, Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu.
- Hadipranata, A. F. 2014. *Produktivitas Insani (Human Productivity)*. *Buletin Psikologi*. Edisi 2 Desember, h.1-9.
- Hasibuan, H. Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Penerbit: Bumi Aksara.
- Hutauruk, Martinus Robert 2017. *Akuntansi Perusahaan Jasa Aplikasi Program Zahir Accounting*. Jakarta Barat: Indeks.
- Jogiyanto. 2018. *Analisis dan Desain Sistem Informasi, Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offse
- Keban, Yeremias T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media
- Koontz, Harold & Cyril O'Donnel & Heinz Weihrich. 2009. *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Markoni, & Fauzan. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, Sh Bengkulu*. Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik, 4(2), 56–60.

Maslow. 2019. *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.

Mary Parker Follet. 2015. *Manajemen*. Jakarta: Indeks.

M. Manullang, 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta. Gajah Mada Press

Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2017. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Penerbit : PT. Refika Aditama.

Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Muchlas, Makmuri. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Minardi, 2015. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Nawawi Hadari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Robert L. Mathis & John H. Jackson. 2014. *Human Resources Management*,. Edisi sepuluh. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Robbins. and Coulter Mary. 2016. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Ridwan. 2018. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Schien. 2014. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. SanFrancisco.

Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Pustaka Setia.

Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.

- Sinambela. 2016. *Reformasi Pelayanan Publik (Teori, kebijakan dan implementasi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE.
- Soelaiman. 2020. *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Solihin, Ismail. 2012. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sastrohadiwiryo. 2015. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2015. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 2019. *Competence at Work, Models For Superior. Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Penerbit : CV. Alfabeta
- Stoner, James dan Edward Freeman (eds). 2018. *Manajemen* Jakarta: PT Prahallindo.
- Syah, Muhibbin. 2019. *Psikologi Pegawai*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno. 2017. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi aksara. Wahjosumidjo.
2011. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Wahyudi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winardi, J. 2014. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo perkasa.
- Yanto Heriyanto. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkungan Asisten Pemerintahan Dan Kesejahteraan Rakyat Di Sekretariat Daerah Kota Cirebon*. Journal Of Chemical Information And Modeling, 53(9), 1689–1699.

