

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN
ASET DAERAH KABUPATEN MUSI RAWAS**

Yohanes Susanto¹⁾ • Surajiyo²⁾
Universitas Bina Insan Lubuk Linggau
susantoyohanes60@gmail.com
surajiyo@univbinainsan.ac.id

Abstract

The Regional Financial and Asset Management Agency of Musi Rawas Regency is one of the Regional Apparatus Organizations that is tasked with assisting the Regent in running the wheels of Regional Government. The main task assumed by the Regional Financial and Asset Management Agency is to manage regional finances and assets. This task is an important task that requires both Civil Servants and non-PNS employees to produce good performance. Performance is the result of a process that is referenced and measured over a certain period of time based on predetermined conditions, standards or agreements. The approach used in this research is survey research. Survey research examines large and small populations by selecting and studying large and small populations by selecting and examining the selected sample and that population to find the incidence, distribution and relative interactions and sociological and psychological variables. The population in this study were all Civil Servants (PNS) and Non PNS in the Regional Financial and Asset Management Agency of Musi Rawas Regency. The sample in this study were all members of the population, so the sample in this study amounted to 60 people, consisting of 39 civil servants, 21 non civil servants and 25% of the Regional Development Planning Agency of Musi Rawas Regency. Partially motivation has a significant effect on employee performance in the Regional Financial and Asset Management Agency of Musi Rawas Regency.

Keywords : Motivation, Work Environment, Competence, Performance.

PENDAHULUAN

Teknologi informasi saat ini berkembang sangat pesat, merambah semua lini kehidupan. Perubahan dirasakan begitu cepat, informasi sangat mudah diakses, lalu lintas data tidak mengenal batas wilayah. Perkembangan teknologi menuntut semua pihak berupaya memberdayakan Sumber Daya Manusia disegala bidang demi menghadapi persaingan global. Pelaksanaan otonomi daerah di Indonesia, daerah diberikan kewenangan yang lebih luas untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Mengelola potensi sumber daya, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan Sumber daya manusia atau Aparatur siil negara di peruntukan meningkatkan pemberian pelyanan publik pada masyarakat yang lebih baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing secara mandiri. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang bertugas membantu Bupati dalam menjalankan roda Pemerintahan Daerah. Tugas utama yang dipikul oleh Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah adalah mengelola keuangan dan aset daerah. Tugas ini merupakan tugas penting yang mengharuskan Pegawai Negeri Sipil menghasilkan kinerja yang baik.

Motivasi yang intens dianggap penting sebagai upaya meningkatkan kinerja Organisasi Perangkat Daerah dalam hal ini Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas. Motivasi menjadi sangat penting diterapkan terlebih untuk organisasi yang telah memiliki budaya kerja yang mengakar. Pekerjaan memotivasi yang dilakukan oleh pimpinan hendaknya menjadi budaya baru Organisasi Perangkat Daerah Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Sejak tahun 2011 Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas pindah ke Muara Beliti, wilayah ini merupakan daerah baru yang disiapkan sebagai Ibu kota Kabupaten. Secara geografis Muara Beliti berjarak 34 Km. dari pusat kota induk. Keadaan ini menimbulkan banyak masalah bagi kantor pemerintahan baru. Minimnya fasilitas publik seperti kantor pos dan jasa antar barang menghambat pengiriman laporan. Lingkungan sekitar kantor yang masih berupa bekas perkebunan karet dan semak-semak menjadi tempat binatang berbisa. Sarana dan prasarana kantor seperti jaringan internet masih sangat jelek, tegangan listrik yang tidak stabil turut mempengaruhi proses kerja pegawai. Dampak dari lingkungan kerja yang kurang nyaman tersebut menimbulkan motivasi pegawai dalam bekerja menurun, tidak ada inisiatif untuk mengembangkan diri baik dari dalam diri sendiri maupun suport dari luar berupa program tugas belajar, sehingga menimbulkan kompetensi pegawai kurang memadai baik tingkat pendidikan dan keterampilan permasalahan ini di duga akan mempengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana hasil penelian oleh Bukhari, (2019) menyatakan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi pegawai sangat mempengaruhi kinerja.

Menurut Yusniar Lubis, Bambang Hermanto & Emron Edison (2019: 26) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu diperlukan perencanaan, proses dan evaluasi yang bisa berdampak positif bagi peningkatan mutu Sumber Daya Manusia dalam rangka meningkatkan kinerja. Dalam upaya menghasilkan kinerja yang baik, tidak jarang ditemui hambatan-hambatan yang bisa berpengaruh terhadap hasil kerja. Peran pimpinan organisasi sangat penting dan menentukan keberhasilan karyawan meningkatkan kinerja, yaitu dengan menerapkan sistem manajemen yang baik secara konsisten. Salah satu bentuk penerapan manajemen terhadap upaya-upaya kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi. Latar belakang di atas peneliti perlu menganalisis pengaruh motivasi, Lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola keuangan dan Asset daerah Kabupaten Musi Rawas.

LANDASAN TEORI

Menurut Darmawan (dalam Lusri & Siagian, 2017), motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Menurut Mangkunegara (2016:89), ada beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu: “Prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelegasian wewenang, serta prinsip memberikan perhatian. Prinsip-prinsip motivasi tersebut sebagai alat analisis dalam penelitian ini, sehingga diharapkan dapat memperjelas kedudukan dan fungsi dari motivasi sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC) dan penerangan yang memadai. Menurut Slamet Saksono berpendapat bahwa: “Segala sesuatu

yang yang menyangkut faktor fisik yang menjadi kewajiban serta tanggung jawab perusahaan adalah tata ruangan kerja. Tata ruangan kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan bagi karyawan. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga dapat dihindarkan gangguan yang ditimbulkan terhadap karyawan”.

Pengertian kompetensi kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 10 yang berbunyi Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek, pengetahuan, keterampilan, sikap kerja yang sesuai dengan standard yang ditetapkan. Menurut Wibowo (2016: 271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan *keterampilan* atau *pengetahuan* yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Stephen Robbin (2007:38) Kompetensi bertumpu pada tiga pilar utama, yaitu adanya standar kompetensi kerja, pendidikan dan pelatihan dan adanya sistem sertifikasi yang independen dan terpercaya menjamin mutu. Lusiana Malinda Telmanier mengutip pengertian kinerja Menurut Nitisemo dalam Sumaki dkk, (2015) yang mengatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pencapaian kerja yang dilaksanakan oleh sekelompok orang atau perorangan dalam suatu perusahaan atau organisasi yang sesuai dengan tugas yang telah dibebankan, dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

METODOLOGI

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey. Penelitian survei mengkaji populasi yang besar maupun yang kecil dengan menyeleksi serta mengkaji populasi yang besar maupun yang kecil dengan menyeleksi serta mengkaji sampel yang dipilih dan populasi itu untuk menemukan isidensi, distribusi dan intereasi relatif dan variabel - variabel sosiologi dan psikologi. Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dan suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.

Menurut tingkat eksplansinya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari pengaruh antara satu variabel dengan vaniabel yang lainnya. Dalam penelitian ini variabel yang dimaksud adalah motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kinerja. Variabel merupakan sesuatu yang menjadi objek pengamatan penelitian, sering juga disebut sebagai faktor yang berperan dalam penelitian atau gejala yang akan diteliti. Menurut Dr. Watik (2007), variabel adalah sebuah konsep yang memilki variabilitas.

Menurut Sugiyono (2017: 60), variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Bertolak dan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa vaniabel penelitian adalah suatu atribut dan sifat atau nilai orang, faktor, perlakuan terhadap obyek atau kegiatan yang mempunyai vaniasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*independent variable*) atau variabel X adalah variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel terikat yang diduga sebagai akibatnya. Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel Y adalah variabel (akibat) yang

dipradugakan, yang bervariasi mengikuti perubahan dari variabel- variabel bebas. Umumnya merupakan kondisi yang ingin kita ungkapkan dan jelaskan (Kerlinger, 1992:58-59). Menurut Sugiyono pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:148). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili) (Sugiyono, 2018:149).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas. Sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi, jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang semuanya adalah pegawai negeri sipil terdiri dari 39 orang dari Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah dan 21 orang dari unsur Badn Pengawas Daearah yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan daerah. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dan sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil dan honorer yang bekerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Musi Rawas.

Sumber data skunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dan sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen - dokumen. Kuesioner merupakan instrumen untuk mengumpulkan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi kepribadian dan perilaku dari responden. Dalam kata lain para peneliti dapat melakukan pengukuran bermacam-macam karakteristik dengan menggunakan kuesioner (Sugiyono, 2018:230). Teknik dokumentasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dengan cara dokumentasi, yaitu mempelajari dokumen yang berkaitan dengan seluruh data yang diperlukan dalam penelitian. Dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda - benda tertulis seperti absen pegawai serta dokumen lain yang relevan dengan kepentingan penelitian. Data penelitian ini didapatkan dengan melakukan observasi, dengan survey lokasi penelitian yaitu di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas agar mendapatkan data yang otentik dan spesifik.

Menurut Sugiyono (2018:146), pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Jadi instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Adapun variabel yang diteliti mencakup motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi serta kinerja pegawai. Mengacu kepada permasalahan yang diteliti dan tujuan penelitian ini, maka data yang perlu dikembangkan adalah data tentang motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi serta kinerja pegawai.

Validitas adalah kekuatan instrumen yang akan dijadikan sebagai alat untuk mengumpulkan data (Arikunto, 2016:76). Untuk validitas tiap butir soal digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2017:94). Adapun skor tiap butir pernyataan, untuk

jawaban sangat setuju dengan skor 5, jawaban setuju dengan skor 4, jawaban ragu-ragu dengan skor 3, jawaban tidak setuju dengan skor 2 dan untuk jawaban sangat tidak setuju skor 1.

Reliabilitas adalah alat untuk membandingkan alat pengujian data dalam peneliti (Arikunto, 2016:76). Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen dilakukan secara internal dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS. Metode *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada instrumen dengan skor berbentuk skala (Priyatno, 2014:97).

Rumusny adalah:

$$r_{11} = \frac{k-1}{k} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S^2} \right)$$

r_{11} = Reliabilitas Instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum S_i^2$ = Jumlah Varians butir
 $\sum S^2$ = Jumlah varians table

Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik seperti korelasi Pearson, uji perbandingan rata-rata, analisis varian, dan sebagainya, karena data-data yang akan dianalisis parametrik harus terdistribusi normal. metode uji normalitas yang sering digunakan adalah *Uji Liliefors* dan *Uji One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi < 0,05, maka tidak berdistribusi

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui kenormalan data, rumus yang digunakan untuk menghitung uji normalitas adalah Chi-Kuadrat menurut Sugiono (2017:202) dengan rumus sebagai berikut :

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{F_h}$$

Keterangan:

χ^2 : harga Chi-kuadrat yang dicari

f_o : frekuensi dari hasil observasi

f_h : frekuensi dari hasil estimasi

Selanjutnya χ^2 hitung dibandingkan dengan χ^2 tabel dengan derajat kebebasan = J- 1, dimana J adalah banyaknya kelas interval. Jika harga χ^2 hitung < χ^2 tabel , maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Dalam hal ini data tidak berdistribusi normal.

Uji linearitas adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih (Ridwan, 2014:108). Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu motivasi (X_1) lingkungan kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja (Y) untuk menentukan kesamaan dua rata-rata variabel menurut Sugiono (2017:188) dengan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX \quad (\text{Sugiyono, 2017:188}) \text{ Dimana:}$$

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

Menurut Arikunto (2016:219) analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Untuk menentukan kesamaan dua rata-rata variabel dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja

X = Motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi

a = Titik Potong

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

Untuk melihat hubungan antara antara dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y) secara serentak maka digunakan analisis korelasi ganda (R) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

X : jumlah skor item

Y : keseluruhan item

N : sampel

Uji serentak (Uji F) yaitu uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y (Arikunto, 2016:107), dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

(Arikunto, 2016 : 180)

Dimana :

R^2 : Nilai Regresi

m : Jumlah variabel bebas n : Jumlah responden

Jika : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terima H_0 artinya tidak signifikan $F_{tabel} = F(1-\alpha)$ (dk pembilang = m) (dk; penyebut = n - m - 1)

Kriteria pengujiannya yaitu :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menentukan taraf nyata (α) yang digunakan sebesar 5% dan Nilai F tabel memiliki derajat kebebasan (db), $v_1 = m - 1 : v_2 = n - m$ ($m =$ jumlah variabel, $n =$ jumlah sampel). Sedangkan untuk mengetahui hasil uji F melalui bantuan program SPSS dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi linier berganda. Adapun kriteria pengujianya adalah :

Jika : H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila $F_0 \leq F_{\text{tabel}}$ Jika : H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila $F_0 > F_{\text{tabel}}$

Analisis linier ganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih (Ridwan, 2014:108). Metode analisis data yang digunakan adalah analisa kuantitatif dengan menggunakan statistik yaitu regresi linear berganda untuk melihat pengaruh antara variabel bebas (X_1 dan X_2) dan variabel terikat (Y). Model analisa kuantitatif yang digunakan adalah regresi linear berganda. Adapun persamaan garis regresinya adalah:

$\hat{y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ (Riduwan,2014,h.253) Dimana :

Y : Kinerja pegawai

X_1 : Motivasi

X_2 : Lingkungan kerja

X_3 : Kompetensi

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi

Dengan bantuan program SPSS hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada *Output Coefficients*. Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) secara serentak terhadap variabel terikat (Y) dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(b_1 \sum X_1 y) + (b_2 \sum X_2 y)}{\sum y^2}$$

(Arikunto, 2016: 219)

Dimana:

R^2 : Koefisien determinasi

Untuk mencari koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS dan dapat dilihat pada *output Model Summary* dari hasil analisis regresi linear berganda, maka akan diperoleh angka R^2 (*R Square*). Menurut Sugiyono (2017:184) uji parsial (Uji t) dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang dihitung secara terpisah dengan membandingkan t_{Hitung} dengan t_{Tabel} dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\kappa \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2017:184)

Keterangan :

R = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas. Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun tenaga honorer berjumlah 62 orang ditambah dengan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Musi Rawas sebanyak 25 pegawai sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini 87 responden.

Kuesioner yang disebar, semua responden atau sampel mengembalikan kuesioner yang telah diisi dan berdasarkan jawaban atau tanggapan responden dapat dideskripsikan responden penelitian sebagai berikut: Responden penelitian sebagian besar berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 46 orang (53%) dari keseluruhan responden yang berjumlah 87 orang. Responden penelitian berdasarkan usia didominasi oleh usia antara 31 – 40 tahun usia antara 31 – 40 sebanyak 34 orang (39,08%) dan usia 41 – 50 tahun sejumlah 30 orang (34,48%). Hal ini menunjukkan bahwa Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas memiliki Sumber Daya Manusia yang masih produktif. Responden penelitian berdasarkan latar belakang pendidikan Diploma/Sarjana Strata Satu (S1) dengan jumlah 61 orang (70,11%). Hal ini memberikan gambaran bahwa Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas memiliki sumber daya manusia yang secara akademis sudah memadai. Dengan demikian diharapkan mampu memikul tanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan. Responden berdasarkan memiliki masa kerja antara 11 – 20 tahun dengan jumlah 42 orang (48,27%). Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas belum memiliki pengalaman yang memadai untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang diberikan oleh organisasi.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Rekapitulasi hasil Uji t dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas, menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,094 > t_{tabel} 1,987$ dan nilai $Sig 0,013 < 0,05$. Hal ini menunjukkan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima. Hasil penelitian yang dilakukan di lapangan menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas, dan hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,399. Berarti antara variabel motivasi (X_1) dan kinerja (Y) menunjukkan hubungan kuat.

Motivasi sebagai faktor pendorong bagi seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu (Sutrisno, 2019: 146) sudah seharusnya mendapatkan perhatian dan dukungan dari organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan bekerja secara otonom. Kemandirian kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai menjadikan pegawai tersebut memahami secara jelas tujuan yang ingin dicapai dari proses pelaksanaan tugasnya. Kemandirian pegawai dalam bekerja sejalan dengan fungsi dari motivasi yang dikemukakan oleh Hamalik (2015: 161), yang mendefinisikan fungsi motivasi sebagai daya dorong yang mempengaruhi perilaku, penggerak perilaku dan pengendali sikap dan cara pandang pegawai terhadap tugas dan tanggungjawab yang dimiliki.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas masih menghadapi permasalahan terkait motivasi. Kurangnya kreativitas dan inovasi, rendahnya semangat kerja, kurangnya antusiasme dalam menghadapi tantangan, kurangnya penghargaan dari organisasi pada pegawai. Permasalahan yang dihadapi memiliki relevansi dengan jawaban responden atas kuesioner yang diajukan oleh peneliti.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, permasalahan motivasi yang ada dapat diminimalisir dan diselesaikan jika:

- Adanya keinginan dari pimpinan organisasi untuk memotivasi para bawahannya melalui kebijakan dan sikap di tempat kerja.
- Keinginan pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas untuk bekerja secara optimal.
- Organisasi memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja.
- Menanamkan motivasi dengan menambahkan wawasan pimpinan dan membuat yel-yel setiap apel pagi.

Hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dian Permatasari pada tahun 2019, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan rekapitulasi Uji t dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{hitung} 4,635 > t_{tabel} 1,987$ dan nilai Sig $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima. Hasil penelitian yang dilakukan di lapangan menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas dan hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai $R = 0,399$. Berarti antara variabel lingkungan kerja (X_2) dan variabel kinerja (Y) menunjukkan hubungan kuat. Lingkungan kerja sebagai variabel yang mendukung keberhasilan proses pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang dimiliki pegawai, sudah seharusnya mendapatkan perhatian dari organisasi. Prinsip dasar dari lingkungan kerja yang baik adalah tersedianya bangunan tempat kerja, ruang kerja yang nyaman, peralatan kerja yang memperhatikan aspek ergonomis dan penerangan dan ventilasi yang optimal (Siagian, 2016: 63). Namun demikian, fakta lapangan mengenai kondisi lingkungan kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas masih belum mencapai kondisi ideal. Lokasi kantor yang *remote* dan jauh dari fasilitas pendukung seperti kantor pos. Selain itu, sering terjadinya pemadaman listrik berakibat pada menurunnya efektivitas kinerja pegawai.

Permasalahan lingkungan kerja yang diajukan peneliti, memiliki korelasi dengan pernyataan ke-6 “Kerusakan *Air Conditioner* (AC) menimbulkan rasa kurang nyaman saat bekerja”. Kerusakan AC yang terjadi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas disinyalir merupakan dampak dari tingginya frekuensi pemadaman listrik yang terjadi di area sekitar kantor. Hasil temuan permasalahan dan hasil jawaban responden, maka dapat dikatakan jika kondisi lingkungan kerja yang ada belum dapat dikatakan baik. Untuk itu, pimpinan organisasi harus melakukan peningkatan kondisi lingkungan kerja yang ada. Adapun upaya yang dapat diambil guna menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik adalah sebagai berikut :

- Menyiapkan genset dengan daya lebih besar yang bekerja secara otomatis jika terjadi pemadaman atau gangguan listrik di lokasi kantor.
- Melakukan kerjasama dengan pihak terkait seperti Kepolisian dan Satuan Polisi Pamong Praja untuk memelihara keamanan lokasi kantor.
- Peningkatan kualitas peralatan kantor yang digunakan dan mempertahankan sarana yang sudah baik seperti koneksi internet akan berdampak pada efisiensi dan

efektivitas kerja.

- Memelihara lingkungan kebersihan area dalam dan luar kantor sehingga pegawai tercipta kenyamanan kerja.

Hasil penelitian dilakukan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofyang pada tahun 2017, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan yang kuat dari pimpinan organisasi dan partisipasi dari seluruh pegawai di lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa, variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai t_{hitung} 5,944 > t_{tabel} 1,987 dan nilai Sig 0,020 < 0,05. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas. Hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima. Hasil penelitian yang dilakukan di lapangan menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,399, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompetensi (X_2) dan kinerja (Y). Kompetensi tinggi yang dimiliki oleh pegawai akan berdampak pada kualitas kinerja yang dihasilkan.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Permasalahan kompetensi yang ada di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas, antara lain : tidak linearnya latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai dengan bidang penugasan yang diterima dari organisasi. Selain itu, rasa malas dalam diri pegawai berdampak pada stagnannya tingkat kompetensi yang dimiliki. Dampak lanjutan dari rasa malas yang dimiliki adalah kurangnya totalitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diterima. Selain itu, sikap pasif dan kurangnya inisiatif dalam bekerja bertolak pangkal dari rasa malas.

Permasalahan yang ada kontradiktif dengan jawaban responden dari hasil uji validitas pernyataan. Pernyataan ke-6 “Jika tidak bekerja pada organisasi ini, maka organisasi lain akan menerima saya” tidak relevan dengan permasalahan yang ada terkait kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan lingkungan bidang pekerjaan baru. Pernyataan ke-3 “Ilmu yang saya miliki menunjang kinerja saya” juga bersifat kontradiktif dengan permasalahan tidak linearnya latar belakang pendidikan pegawai dengan bidang penugasan yang diterima. Langkah-langkah yang dapat diambil guna meningkatkan kompetensi pegawai, antara lain :

- Proses penempatan kerja yang dilakukan harus memperhatikan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai dan disesuaikan dengan bidang penugasan.
- Peningkatan minat dan inisiatif pegawai untuk bekerja secara optimal melalui penerapan sistem *reward and punishment*.
- Melakukan mutasi rutin baik dalam lingkup internal organisasi maupun antar organisasi.

- Meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai melalui pelatihan, diklat dan seminar yang dilaksanakan secara terprogram.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dian Permatasari pada tahun 2019, yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintah Kota Semarang.

4. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis terhadap variabel motivasi dan lingkungan kerja pada penelitian ini di peroleh nilai $F_{hitung} = 5,635 > F_{tabel} = 3,11$ dengan tingkat signifikansi $Sig = 0,001 < \alpha = 0,05$, dengan taraf signifikansi 95% serta $a = 5\%$ dan db penyebut = $n-k-1 = 87 - 2 - 1 = 84$ serta db pembilang $k = \text{jumlah variabel} - 1$ ($k = 2$). Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas. Dengan demikian hipotesis pada penelitian terbukti dan dapat diterima.

Hasil penelitian yang dihasilkan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurmin Arianto, 2020 yang menyatakan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. Perbedaan hasil penelitian dipengaruhi oleh lokus penelitian, jumlah responden, demografi responden dan karakteristik responden yang ada dilokasi penelitian. Penelitian yang dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas dengan mengambil sampel sebanyak 87 responden, sementara penelitian yang dilakukan terhadap pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng menggunakan jumlah responden yang lebih sedikit (75 responden) sehingga variasi jawaban responden jadi lebih beragam. Hal tersebut berpengaruh pada hasil penelitian yang diperoleh.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Rekapitulasi hasil Uji F terhadap variabel lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas, menghasilkan nilai $F_{hitung} = 7,719 > F_{tabel} = 3,11$ dengan tingkat signifikansi $Sig = 0,004 < \alpha = 0,05$, dengan taraf signifikansi 95% serta $a = 5\%$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas. Dengan demikian hipotesis pada penelitian terbukti dan dapat diterima.

Hasil penelitian yang dihasilkan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dian Permatasari tahun 2019, dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). Hasil penelitian yang dilakukan Dian Permatasari, juga dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Putri Jayanti pada tahun 2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar.

Perbedaan hasil penelitian dipengaruhi oleh lokus penelitian, jumlah responden, demografi responden dan karakteristik responden yang ada dilokasi penelitian. Penelitian yang dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas

dengan mengambil sampel sebanyak 87 responden, sementara penelitian yang dilakukan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang dan Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar menggunakan jumlah responden yang berbeda sehingga variasi jawaban responden jadi lebih beragam. Hal tersebut berpengaruh pada hasil penelitian yang diperoleh.

6. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil rekapitulasi hasil Uji F terhadap variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas, menghasilkan nilai $F_{hitung} = 7,883 > F_{tabel} = 3,11$ dengan tingkat signifikansi $Sig = 0,002 < \alpha = 0,05$, dengan taraf signifikansi 95% serta $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian yang dihasilkan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dian Permatasari pada tahun 2019 mengenai pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian yang dilakukan mengenai yang menyatakan bahwa motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang.

Perbedaan hasil penelitian dipengaruhi oleh lokus penelitian, jumlah responden, demografi responden dan karakteristik responden yang ada dilokasi penelitian. Penelitian yang dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas dengan mengambil sampel sebanyak 80 responden, sementara penelitian yang dilakukan terhadap kinerja pegawai Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang menggunakan jumlah responden yang berbeda sehingga variasi jawaban responden jadi lebih beragam. Hal tersebut berpengaruh pada hasil penelitian yang diperoleh.

7. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut : nilai $a = 82,940$, $b_1 = 0,392$, $b_2 = 0,461$ dan $b_3 = 0,629$ nilai kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut : $Kinerja = 82,940 + 0,392 \text{ Motivasi} + 0,461 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,629 \text{ Kompetensi}$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa konstanta yang diperoleh adalah sebesar 82,940. Hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi maka nilai kinerja adalah sebesar = 82,940.

Nilai koefisien regresi yang mewakili variabel bebas motivasi memiliki nilai sebesar 0,392 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel bebas motivasi maka kinerja akan berubah berbanding lurus sebesar 0,392 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Kemudian nilai koefisien regresi yang mewakili variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sebesar 0,461 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel lingkungan kerja maka kinerja akan berubah berbanding lurus sebesar 0,461 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien regresi yang mewakili variabel kompetensi memiliki nilai sebesar 0,629 menunjukkan bahwa setiap perubahan di variabel motivasi kerja maka kinerja akan berubah berbanding lurus sebesar 0,629 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh besaran nilai R sebesar 0,592. Hal ini dapat diartikan bahwa besarnya sumbangan motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan

dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas, adalah sangat kuat. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,534. Berarti bahwa besarnya motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,399 atau sebesar 39,9%, sedangkan sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini diperoleh nilai $F_{hitung} = 7,719 > F_{tabel} = 2,71$ dengan tingkat signifikansi $Sig = 0,004 < \alpha = 0,05$, dengan taraf signifikansi 95% serta $\alpha = 5\%$ dan db penyebut = $n-k-1 = 87 - 3 - 1 = 83$ serta db pembilang $k =$ jumlah variabel $- 1$ ($k = 3$). Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas. Dengan demikian hipotesis pada penelitian terbukti dan dapat diterima.

SIMPULAN

Secara parsial motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan secara bersama-sama motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan pengelola keuangan dan Asset daerah Kabupaten Musi Rawas. Direkomendasikan kepada unsur pimpinan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Asste Daerah Kabupaten Musi Rawas yang perlu di perhatikan adalah ketiga variabel tersebut namun yang paling dominan dan memiliki pengaruh paling besar adalah kompetensi pegawai yang perlu di tingkatkan baik Pendidikan dan keterampilan di kembangkan baik melalui pendidikan formal maupun melalui Pendidikan dan pelatihan teknis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S.(2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Mangkunegara.A.P.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: T.Remaja Rosdakarya
- Bukhari. Syaril.P (2019) Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja, *Jurnal Ilmiah Magister Management* Vol.3 Nomor.3, 2623-2634
- Dian Permatasari. 2019 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang), *Jurnal Magisma*, Vol. 7 No. 1
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Nurmin Arianto. Hadi K, 20020 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Imiah Manajemen Sumber Daya Manusia, JENIUS*, Vol 3 Nomor 3, 312 - 321
- Nuraini,T.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Hakim, Ryan (2016). *Motivasi pegawai, tujuan motivasi, dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja*
<http://tugaskuliah0601.blogspot.com/2016/10/motivasi-pegawai-tujuan-motivasi->

- dan.html (diakses tanggal 03 Mei 2020)
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Kartasasmita, Sandi (2016). *Empat Tahap Kompetensi*
<https://www.linkedin.com/pulse/empat-tahap-kompetensi-sandy-kartasasmita/>
(diakses tanggal 31 Mei 2020)
- Kerlinger. 1992. *Korelasi dan Analisis Regresi Ganda*. Yogyakarta : Nur Cahya.
- Lubis, Yusniar. Bambang Hermanto. Emron Edison. (2018) *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Lusri, Lidia. Hotlan Siagian. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*. 5(1) : 1-8.
- Pratama, A (2020). *Inilah yang Anda Cari, 3 Indikator Motivasi Kerja PNS*
<https://www.ruangpns.com/indikator-motivasi-kerja/> (diakses tanggal 09 Mei 2020)
- Priyatno, Duwi, 2017, *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, Andi Publisher, Jakarta
- Prawirosentono, Suyadi. Dewi Primasari. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kinerja, Motivasi & Etos Kerja Karyawan; Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia & Industri 4.0 Digital*. Yogyakarta : BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Indonesia: PT Macanan Jaya.
- Ridwan. 2014. *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaki, Windy J. (2015). Analisis pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, *Jurnal EMBA*, Vol 7 No 4.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Utami, Nova Widy (2019). *Manajemen Kinerja Perusahaan: Tujuan dan Prinsip Membangun Good Performance Management System*.
<https://sleekr.co/blog/tujuan-dan-prinsip-membangun-manajemen-kinerja/> (diakses tanggal 07 Juni 2020)
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.