

Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mesuji)

Rohmatullah^{1*}, Ahiruddin¹, Ahmad Hudalil¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: rahmatbima826@gmail.com

Abstrak.

Motivasi kerja yang tinggi menjadi pemicu untuk tercapainya tujuan organisasi dan budaya organisasi yang baik juga dapat memberikan dorongan terhadap terciptanya keadaan yang membuat seluruh pegawai merasakan kenyamanan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mesuji. Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 30 responden penelitian dan ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu 2 variabel bebas (motivasi kerja dan budaya organisasi) dan 1 variabel terikat (kinerja pegawai). Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 76,6 persen, sedangkan 23,4 persen lainnya disebabkan oleh faktor lain yang tidak dikaji pada penelitian ini. Terdapat pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 78,4 persen sedangkan 11,6 persen lainnya disebabkan oleh faktor lain yang tidak dikaji pada penelitian ini. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 78,5 persen sedangkan 11,5 persen lainnya disebabkan oleh faktor lain yang tidak dikaji pada penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract.

High work motivation is a trigger for achieving organizational goals and a good organizational culture can also provide impetus for creating conditions that make all employees feel comfortable when carrying out their duties and responsibilities. This study aims to determine the effect of work motivation and organizational culture on employee performance at the Community and Village Empowerment Service in Mesuji Regency. The type of research used in this research is a quantitative research model. This study used 30 research respondents and there were three variables in this study, namely 2 independent variables (work motivation and organizational culture) and 1 dependent variable (employee performance). Based on the data analysis, the hypothesis answers have been found, namely as follows; There is an effect of work motivation (X1) on employee performance (Y), with an influence level of 76.6 percent, while the other 23.4 percent is caused by other factors not examined in this study. There is an influence of organizational culture (X2) on employee performance (Y) with an influence level of 78.4 percent while the other 11.6 percent is caused by other factors not examined in this study. There is an influence of work motivation (X1) and organizational culture (X2) together on employee performance (Y) with an influence level of 78.5 percent while the other 11.5 percent is caused by other factors not examined in this study.

Keywords: Work motivation, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Aparatur sipil negara merupakan salah satu aset utama suatu instansi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran,

perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang di bawa ke dalam suatu organisasi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penyelenggaraan pemerintahan

yang efisien dan efektif menjadi tuntutan di era globalisasi yang sarat dengan persaingan dan keterbatasan di segala bidang. Kenyataan ini menuntut profesionalisme sumber daya aparatur negara dalam pelaksanaan urusan pemerintah. Kinerja aparatur sipil negara itu sendiri sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan, bahkan berbagai media massa hampir setiap hari memberitakan tentang buruknya kinerja aparatur negara. Publik melihat aparatur negara kurang produktif, menghamburkan uang negara, berdisiplin serta beretos kerja rendah. Stigma buruk itu umumnya di tujukan kepada seluruh aparatur instansi pemerintah, termasuk perguruan tinggi negeri. Aparat mangkir saat jam kantor atau usai hari libur nasional hingga kini memang masih menjadi persoalan di berbagai instansi pemerintah yang lain, hal ini tentunya mengindikasikan bahwa sikap dan budaya kerja di kalangan aparatur negara belum tumbuh dan menjadi kesadaran kolektif.

Terdapat beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh dan berkontribusi positif terhadap kemajuan organisasi, salah satunya adalah motivasi kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi (Sukoco & Prameswari, 2017). Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu lebih serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, mudah menyerah, dan memperoleh kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Disamping motivasi kerja, peningkatan kinerja pegawai juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan budaya organisasi yang berpengaruh positif guna mencapai tujuan serta harapan organisasi, melalui suatu wadah yang disebut budaya organisasi. Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja pegawainya.

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mesuji

Bulan	Tingkat Kehadiran Pegawai			Jumlah Pegawai
	Masuk Kerja	Izin/Sakit/Cuti	Terlambat (>15menit)	
Januari	28	4	3	32
Februari	29	3	4	32
Maret	31	1	3	32

Bulan	Tingkat Kehadiran Pegawai			Jumlah Pegawai
	Masuk Kerja	Izin/Sakit/Cuti	Terlambat (>15menit)	
April	29	3	5	32
Mei	26	6	4	32
Juni	27	5	2	32
Juli	28	4	4	32
Agustus	29	3	4	32
September	32	-	5	32
Oktober	32	-	2	32
November	30	2	2	32
Desember	31	1	3	32
Rata-rata	96,50%	2,66%	3,41%	

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mesuji masih tergolong baik, namun terdapat permasalahan dalam tingkat ketelambatan pegawai saat masuk kerja, memang sesuatu yang wajar apabila keterlambatan tersebut masih dalam batas toleransi, akan tetapi apabila dijadikan sebuah rutinitas maka akan mampu menghambat suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini juga dapat berakibat pada hasil kinerja pegawai yang tidak optimal.

Sumber daya manusia adalah modal yang sangat berharga bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, karena manusia merupakan pengelola dan yang mengendalikan semua modal yang ada dalam suatu organisasi. Mengacu pada hal tersebut maka setiap langkah dalam kegiatan suatu

organisasi tidak terlepas dari pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal demi mencapai output organisasi yang lebih.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kerjasama pegawai yang ada di lingkungan organisasi tersebut, maka sangat diperlukan kebersamaan dan kekompakan hubungan antara mereka yaitu pimpinan dan yang dipimpin serta antar sesama pegawai, perlunya disiplin yang tinggi, kemampuan kerja yang tinggi, yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi oleh setiap pegawai serta ditunjang dengan adanya motivasi yang dibentuk oleh kemampuan kerja yang baik oleh pimpinan organisasi tersebut, maka akan tercipta semangat dan gairah kerja yang tinggi yang pada akhirnya menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Tabel 2. Target dan Realisasi Program Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mesuji

No	Program Kerja	Realisasi (%)	Target (%)
1	Peningkatan kualitas SDM tenaga administrasi dan pemangku jabatan strategis	75%	100%
2	Pengembangan sumber daya aparatur sipil negara dan non aparatur sipil negara	80%	100%
3	Peningkatan sarana dan prasarana	80%	100%
4	Memperluas jejaring kerja dengan berbagai lembaga pemerintah dan lembaga pendidikan untuk kemajuan organisasi	75%	100%
5	Peningkatan pendampingan dan evaluasi kinerja	70%	100%
	Rata-rata	76%	100%

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa rata-rata realisasi program kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mesuji sebesar 86% dan besar harapan agar pada Tahun 2022 dapat lebih ditingkatkan lagi dengan persentase

pencapaian hingga mencapai angka rata-rata maksimal 100%.

Kondisi yang terjadi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mesuji saat ini adalah motivasi kerja pegawai masih rendah terlihat dari

masih adanya pegawai yang datang terlambat, budaya organisasi masih rendah, hal ini dapat terlihat dari kurangnya kerjasama antara sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan saat mendapatkan kesulitan, serta kinerja pegawai masih rendah terlihat dari pegawai dalam penyelesaian pekerjaan masih belum sesuai dengan target program kerja yang diharapkan oleh organisasi dan terdapat beberapa pegawai yang terkendala dengan kemampuan teknologi di era digitalisasi saat ini, hal hal tersebut diatas tentunya berdampak terhadap kinerja pegawai sehingga visi, misi dan tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Santi et al., 2022). Jumlah populasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mesuji adalah 32 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Riinawati, 2021). Apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% (Mustika & Buana, 2017), maka sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah 30 orang responden dan peneliti tidak termasuk di dalamnya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, sedangkan teknik pengumpuland ata

menggunakan observasi, kuesioner dan telaah dokumentasi dan kepuustakaan.

Alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji Hipotesis (Uji T dan Uji F) dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seluruh pernyataan tentang Motivasi Kerja adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian, seluruh pernyataan tentang Motivasi dn Budaya Organisasi adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian dan seluruh pernyataan tentang Kinerja Pegawai adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Motivasi Kerja (X1) Motivasi Kerja sebesar 0,963 maka dapat disimpulkan reliabilitas angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah $0,963 > 0,60$, sehingga dinyatakan reliabel, hasil uji reliabilitas diperoleh nilai α Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,858, dan dapat disimpulkan bahwa angket yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena nilai α -nya sebesar $0,858 > 0,60$ dan hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Alpha (Y) terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,945, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Alpha $0,945 > 0,60$.

Hasil uji normalitas diketahui nilai signifikasi $0,786 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, setelah dilakukan uji normalitas maka selanjutnya dilakukan uji regresi linier berganda.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	2.291	1.274		1.798	.083
X ₁	.129	.172	.148	.747	.462
X ₂	1.085	.189	1.139	5.742	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 3, didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$Y = 2,291 + 0,129X_1 + 1,085X_2 + et$
dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi X₂ 1,085 lebih besar dari pada

koefisien regresi X1 0,129. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai, pengaruh variabel Budaya Organisasi lebih tinggi atau lebih penting daripada Motivasi Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mesuji.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783	.766	.965	1.248

a. Predictors: (Constant), X₁

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,783 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799).

Koefisien Determinasi (KD) = R² = 0,766 x 100% = 76,6%. Dapat disimpulkan

bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) menjelaskan perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) menyumbang 76,6%, sisanya sebesar 23,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji T Variabel Motivasi Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.485	1.301		5.754	.000
	X ₁	.854	.030	.783	28.897	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji T didapatkan nilai thitung sebesar 28,897 sedangkan ttabel sebesar 1,699 sehingga nilai thitung > ttabel

,sehingga dapat disimpulkan bahwa: Motivasi Kerja (X1) berpengaruh variabel terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 6. Hasil Uji T Variabel Motivasi Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.884	.989		2.916	.007
	X ₂	.945	.022	.792	42.610	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai ttabel sebesar 42,610 dan nilai thitung sebesar 1,699, sehingga dapat disimpulkan bahwa

asumsi Budaya Organisasi (X2) berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Tabel 7. Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1324.998	2	662.499	894.240	.000
	Residual	20.744	28	.741		
	Total	1345.742	30			

Melalui uji F diperoleh Fhitung sebesar 894,240 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,354. Oleh karena itu, Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama (pada waktu yang sama)

berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Budaya

Organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mesuji termasuk dalam kategori kuat. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji T diperoleh nilai thitung 28,897 > ttabel 1,699. Koefisien determinasi Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 76,6%. Persamaan regresi antara Motivasi Kerja dengan kinerja pegawai sebesar $Y = 7,485 + 0,854X1 + et$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,854 poin. Hal tersebut menjadikan Motivasi Kerja pada kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mesuji menyumbang sebesar 76,6% dan sisanya sebesar 23,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mesuji termasuk dalam kategori kuat. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji T diperoleh nilai thitung 42,610 dan > ttabel 1,699. Koefisien determinasi Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 78,4%. Persamaan regresi Budaya Organisasi dengan kinerja pegawai adalah $Y = 2,884 + 0,945X2$, artinya setiap variabel Budaya Organisasi meningkat 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,945. Hal tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi juga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 78,4% sisanya sebesar 21,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis simultan (Uji F) Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil perhitungan Fhitung sebesar 894,240 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,354. Koefisien determinasi Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 78,5%. Hasil tersebut menunjukkan

bahwa Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 78,5%, dan sisanya 21,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : 1) motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mesuji sebesar 76,6% dan sisanya sebesar 23,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini; 2) budaya organisasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mesuji sebesar 78,4% sisanya sebesar 21,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini; 3) motivasi kerja dan budaya organisasi kerja secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mesuji sebesar 78,5%, dan sisanya 21,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Faizi. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi.
- David Ahmad Yani. (2021). Pengaruh Penghargaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Widya Pratama Perkasa. *Jurnal Managemen Dan Bisnis*, 11(2), 77–90.
- Elisabeth, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Manado. *Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 07(2), 291–300.
- Fahidatul Ade Saputra, R., Suko Pranoto, C., & Ali, H. (2021). Faktor Pengembangan Organisasi Profesional: Leadership/Kepemimpinan, Budaya,

- Dan Iklim Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 629–639.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.605>
- Kadek Iman Yudi Prasetya, Anak Agung Dwi Widyani, T. V. (2022). *Jurnal EMAS*. *Jurnal Emas*, 3(11), 49–58.
- Mustika, H., & Buana, L. (2017). Penerapan Model Pembelajaran Probing Prompting Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika Siswa. *Journal of Mathematics Education and Science*, ISSN(2), 2528–4363.
- Ramadhani, P. A., Tarumanagara, U., & Disiplin, H. (2022). KASUS ABSENSI SETELAH BERLAKUNYA PERATURAN. 5.
- Riinawati. (2021). Hubungan Konsentrasi Belajar Siswa terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik pada Masa Pandemi Covid-19 di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 2305–2312.
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i4.886>
- Rosnidah, I., Hidayat, M. T., & Nahdiyyah, I. R. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah. *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 58–67.
<https://doi.org/10.31294/eco.v6i1.11673>
- Santi, C. M., Mahi, A. K., & . N. (2022). Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(4), 425–434.
<https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1839>
- Sukoco, I., & Prameswari, D. (2017). Human Capital Approach To Increasing Productivity of Human Resources Management. *AdBispreneur*, 2(1), 93–104.
<https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i1.12921>