

Pengaruh motivasi dan kompetensi serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Syahrudin Y^{1✉}, Muhammad Fachrunaufal²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada UPTD Pelayanan Perpajakan Retribusi Daerah Kubar). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai UPTD PPRD Kubar. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan sampel 36 pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan teknik pengumpulan data penelitian ini adalah kuisioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis data Statistical Product and Service Solutions (SPSS) dengan Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi; kompetensi; lingkungan kerja; kinerja UPTD perpajakan

The effect of motivation and competence and work environment on employee performance

Abstract

This study aims to analyze the effect of motivation and competence as well as the work environment on employee performance (study at the UPTD Service of Taxation Retribution in the Kubar Region). The population in this study were UPTD PPRD Kubar employees. The sampling technique used saturated sampling method with a sample of 36 employees. The type of data used in this research is quantitative data and the data collection technique of this research is a questionnaire. This study used the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) data analysis method with Version 25. The results showed: (1) Work motivation has a positive but not significant effect on employee performance, (2) Competence has a significant positive effect on employee performance, (3) Work environment has a significant positive effect on employee performance.

Key words: Motivation; competency; work environment; performance; uptd taxation

PENDAHULUAN

UPTD Pelayanan Perpajakan Retribusi Daerah Kubar merupakan Organisasi untuk melayani masyarakat dalam pembayaran jenis pajak antara lain, Pajak kendaraan bermotor, Bea balik nama kendaraan bermotor, Pajak bahan bakar kendaraan. UPTD Pelayanan Perpajakan Retribusi Daerah didirikan atas dasar Undang-undang Nomor 5 Tahun 1947 yang berkaitan dengan pajak dan retribusi daerah yang dimasukkan menjadi pendapatan daerah. UPTD Pelayanan Perpajakan Retribusi Daerah terdapat di seluruh kota dan kabupaten di seluruh Indonesia.

Dengan adanya masa pandemi sekarang membuat pegawai menjadi kurang produktif, sehingga membuat pelaksanaan pekerjaan menjadi terhambat. (wawancara dengan kepala UPTD). Akibat dari hal tersebut, kinerja pada pegawai UPTD Pelayanan Perpajakan Retribusi Daerah Kubar menurun. kinerja pegawai sangat penting dalam Organisasi manapun, dikarenakan kinerja pegawai berkontribusi signifikan terhadap kinerja Organisasi. (Vosloban, 2012).

Tingkat pemberian motivasi dari atasan kepada pegawai UPTD Pelayanan Perpajakan Retribusi Daerah Kubar cenderung masih kurang. Kemudian turunnya tingkat motivasi pegawai dikarenakan jauh dari keluarga yang mengakibatkan beberapa pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja, sehingga dapat menurunkan kinerja dan motivasi pegawai. Motivasi kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu Organisasi yaitu dengan mendorong pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan juga untuk meningkatkan kinerja pegawai di suatu Organisasi. Oleh karena itu, motivasi layak dijadikan variabel penelitian. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. (wawancara dengan kepala UPTD).

Usaha untuk dapat meningkatkan kinerja diperlukan kompetensi. Kompetensi memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja, karena dalam Umumnya kompetensi mengarah kepada tingkah laku atau disebut juga karakteristik seseorang yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Tabel 1.

Indikator rendahnya kompetensi pegawai UPTD PPRD kubar

Indikator Rendahnya Kompetensi Pegawai	Frekuensi	Presentase
Pegawai tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menunjang pekerjaannya	0	0%
Latar belakang pendidikan pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan yang sekarang.	3	8,8%
Kurangnya kreatifitas pegawai dalam memberikan ide baru untuk kemajuan Organisasi.	8	23%
Pegawai belum pernah mengikuti pelatihan keterampilan yang diadakan Organisasi	6	17%

Hasil survei wawancara dari kepala UPTD PPRD kubar menunjukkan bahwa sebanyak 0 orang (0%) dari 36 orang menunjukkan bahwa pegawai tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menunjang pekerjaannya, sebanyak 3 orang (8,8%) dari 36 orang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan yang sekarang., sebanyak 8 orang (23%) dari 36 orang menunjukkan bahwa kurangnya kreatifitas pegawai dalam memberikan ide baru untuk kemajuan Organisasi. Sementara itu, sebanyak 6 orang (17%) dari 36 orang menunjukkan bahwa indikator rendahnya kompetensi pegawai dilihat dari pegawai belum pernah mengikuti pelatihan keterampilan yang diadakan Organisasi.

Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi suatu kinerja pegawai yang dapat dilihat dari suasana kerja yang baik, dan juga suhu ruangan yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan suhu udara yang panas. Kemudian dikarenakan lokasi kantor UPTD PPRD Kubar yang tepat berada di pinggir jalan utama, membuat lingkungan kerja dirasa kurang mendukung seperti suara bising kendaraan yang sering terdengar, yang mengakibatkan aktivitas dan konsentrasi pegawai terganggu, sehingga dapat menurunkan kualitas pekerjaan pegawai. Dan juga kurangnya fasilitas pendingin udara di beberapa ruangan terutama dalam bagian pelayanan, sehingga membuat konsentrasi pegawai menurun. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan teruntuk pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja

Mathis,(2014:320) menyatakan bahwa kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Robbins, Stephen P.; Coulter, (2017). kinerja pegawai adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan. Sedangkan menurut Dessler, (2017).

Adapun definisi kinerja menurut Kawiana (2020:256) bahwa kinerja adalah serangkaian capaian hasil kerja seorang atau sekelompok orang melakukan kegiatan usaha, baik dalam mengembangkan produktivitas maupun kesuksesan dalam hal pemasaran, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Dari beberapa definisi kinerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari kegiatan atau kerjaan yang kita lakukan yang menentukan apakah menghasilkan suatu hal yang baik.

Motivasi

Robbins & Coulter, (2017, p. 520) berpendapat mengenai motivasi yakni sebuah arah pada tindakan yang dapat membuat semangat pegawai menjadi meningkat dan juga dengan diarahkan ke dalam kegiatan yang baik serta membantu mempertahankan tujuan yang ingin dicapai. Menurut (Armstrong & Taylor, 2014:170) motivasi merupakan kemauan, sikap, serta hal-hal yang mengakibatkan seseorang untuk bertindak laku dengan cara-cara tertentu.

Adapun definisi motivasi menurut Menurut Robins (1998: 50), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Dari paparan sebelumnya dapat disimpulkan motivasi adalah mengarah pada tindakan untuk dapat meningkatkan semangat pegawai dan juga mengarahkan ke dalam kegiatan yang baik dalam hal perilaku dan juga sebagai mengeluarkan pencapaian yang tinggi untuk tujuan organisasi.

Kompetensi

Mahmudah Enny W, (2019) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Adapun definisi kompetensi menurut (Fahmi, 2016:52) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasikan dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.

Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang mengintegrasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang mengintegrasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

Lingkungan Kerja

(Umi Farida & Sri Hartono, 1985) Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya. (Robbins & Judge, 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan.

Adapun definisi lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 1996:183). Karena lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif.

Dari beberapa definisi diatas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah dimana keadaan tempat kerja yang baik baik dari segi fisik dan nonfisik dapat mempengaruhi diri seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang mereka kerjakan.

METODE

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer, data primer dapat didefinisikan sebagai data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu (Kuncoro, 2013). Data primer berisi data dengan keaslian informasi yang terkandung didalamnya. Data primer didapatkan langsung dari sumber pemberi informasinya atau pihak pertama.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD PPRD Kubar sebanyak 36 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut (Sugiyono, 2014: 112), Istilah lain sampling jenuh adalah sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang yang merupakan seluruh pegawai di Kantor UPTD Pelayanan perpajakan retribusi daerah kubar.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner. Data yang telah dikumpulkan akan diukur dengan skala likert.

Analisis Data

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda dari tiap variabel secara parsial dan simultan untuk mengetahui pengaruh dari tiap variabel independen (Motivasi dan Kompetensi serta Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja pegawai. Alat analisis dijalankan melalui software (Statistical Product and Service Solutions) SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas. Uji validitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan r hitung r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$, dalam hal ini $n = 36$ dan besarnya df dapat dihitung $36 - 2 = 34$, dengan $df = 63$ dan $\alpha = 0,05$ dengan uji dua sisi didapat r tabel = 0,278. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,752	0,278	Valid	Y.1	0,538	0,278	Valid
X1.2	0,752	0,278	Valid	Y.2	0,652	0,278	Valid
X1.3	0,740	0,278	Valid	Y.3	0,710	0,278	Valid
X2.1	0,666	0,278	Valid	Y.4	0,856	0,278	Valid
X2.2	0,841	0,278	Valid	Y.5	0,784	0,278	Valid
X2.3	0,853	0,278	Valid				
X3.1	0,483	0,278	Valid				
X3.2	0,703	0,278	Valid				
X3.3	0,776	0,278	Valid				
X3.4	0,861	0,278	Valid				
X3.5	0,674	0,278	Valid				
X3.6	0,636	0,278	Valid				

Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap instrumen dengan koefisien cronbach's alpha. Apabila nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka instrumen yang digunakan reliabel. Dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,695	Reliabel
Kompetensi	0,695	Reliabel

Lingkungan Kerja	0,786	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,744	Reliabel

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) serta Lingkungan Kerja (X3) terhadap kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

	R-Square
Motivasi	
Kompetensi	
Lingkungan Kerja	0,472

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien determinasi (R²) 0,472 atau 47,2%. Hal ini menunjukkan besarnya proporsi yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 20,2% sedangkan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Demikian pula sebaliknya jika signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_o diterima. (Ghozali, 2011).

Tabel 5.
Pengujian Hipotesis

Model	Standardized B	Standard Error	t- hitung	t sig	F- hitung	F sig	R ²
Constant	8.854	3.127	2.831	.008			
X1	.440	.281	1.569	.126			
X2	.585	.235	2.486	.018	9.521	.000	.472
X3	.426	.118	3.621	.001			

Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan sebelumnya, menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD PPRD Kutai Barat, berarti meningkatnya motivasi pegawai belum serta mampu mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada UPTD PPRD Kutai Barat . Pada hasil diatas disebabkan karena dalam hal ini motivasi yang ternyata tidak terlalu produktif bagi pegawai dan malah mengarahkan motivasi ke arah lain, dari hasil tabulasi reponden terdapat 2 indikator terendah yaitu ada pada arah perilaku (X1.1) pegawai yang tidak produktif dimana motivasi hanya berperan sebagai pendorong mereka untuk melakukan pekerjaan mereka menjadi lebih giat lagi. Dan juga pada indikator tingkat usaha (X1.2), atasan sudah memberikan motivasi kepada para pegawai tetapi motivasi yang diberikan hanya sebagai bentuk pujian terhadap pegawai agar mereka merasa dihargai dan nyaman dalam bekerja. Para pegawai hanya cenderung melakukan pekerjaan mereka sampai selesai dan tuntas sesuai dengan SOP (Standard Operational Procedure) yang telah diterapkan pada institusi, kebanyakan dari mereka sudah merasa puas dengan hasil pekerjaan mereka, dan mereka menyelesaikan pekerjaan agar tidak kehilangan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian (Hidayat, 2021), hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga memberikan pencerahan bahwa tak selamanya motivasi kerja dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja.

Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi terhadap Kinerja menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor UPTD Pelayanan Perpajakan Retribusi Daerah Kubar. hal tersebut menunjukkan bahwa apabila semakin bagus kompetensi yang dimiliki pegawai di Kantor UPTD Pelayanan Perpajakan Retribusi Daerah Kubar, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja mereka.

Berdasarkan perhitungan skor rata-rata dari 3 pernyataan menunjukkan bahwa “pengetahuan yang pegawai miliki” (X2.1) dan “bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang diterapkan” (X2.3) memiliki hasil nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,25. Untuk meningkatkan pengetahuan pegawai dapat dilakukan dengan adanya mengikuti pelatihan dan juga menerima rotasi kerja yang ditetapkan agar mendapat ilmu dan juga pengalaman baru dalam bekerja, dan atasan juga memberikan contoh yang baik kepada pegawai agar selalu menaati aturan dan norma yang telah ditetapkan dalam institusi sehingga dengan meningkatkan hal tersebut dapat membuat kinerja pegawai meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Suriati, 2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jika UPTD Pelayanan Perpajakan Retribusi Daerah Kubar ingin meningkatkan kompetensi kerja, bisa diawali dengan meningkatkan tingkat pengetahuan (X2.1) dan perilaku (X2.3) karena memiliki angka indeks tertinggi pada variabel ini.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor UPTD Pelayanan Perpajakan Retribusi Daerah Kubar. hal tersebut menunjukkan bahwa apabila semakin bagus lingkungan kerja yang ada di Kantor UPTD Pelayanan Perpajakan Retribusi Daerah Kubar, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja mereka.

Berdasarkan perhitungan hasil nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “kebersihan di ruang kerja membuat pegawai bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka” (X3.1) dan “adanya ruang gerak yang leluasa bagi pegawai dalam bekerja” (X3.5) memiliki hasil nilai rata-rata tertinggi yaitu dengan jumlah 4,28. Untuk membuat pegawai nyaman dalam melakukan pekerjaan mereka kebersihan dan ruang gerak sangat berpengaruh bagi pegawai, sehingga dengan menjaga kebersihan kantor dan memberikan ruang gerak yang nyaman untuk mereka dapat meningkatkan kinerja mereka menjadi semakin baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Irwan et al., 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jika UPTD Pelayanan Perpajakan Retribusi Daerah Kubar ingin meningkatkan kualitas lingkungan kerja, bisa diawali dengan meningkatkan tingkat kebersihan (X3.1) dan ruang gerak (X3.5) karena memiliki nilai rata-rata tertinggi pada variabel ini.

SIMPULAN

Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Kantor UPTD Pelayanan Perpajakan Retribusi Daerah Kubar namun tidak mampu mencapai tingkat signifikansi yang telah ditentukan peneliti. Hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan motivasi kerja pegawai tak semata-merta membuat kinerja langsung meningkat.

Hasil menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Kantor UPTD Pelayanan Perpajakan Retribusi Daerah Kubar dan mampu mencapai tingkat signifikansi yang telah ditentukan peneliti. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila tingkat kompetensi kepada pegawai tinggi, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Kantor UPTD Pelayanan Perpajakan Retribusi Daerah Kubar dan mampu mencapai tingkat signifikansi yang telah ditentukan peneliti. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila kualitas lingkungan yang ditempati pegawai tinggi, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Management Human Resource Handbook Of Practice* (13th ed.). Kogan Page. <https://doi.org/10.4135/9780857021496>
- Dra. Umi Farida, M., & Sri Hartono, SE, M. (1985). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ii*. In *FEBS Letters* (Vol. 185, Issue 1). [https://doi.org/10.1016/0014-5793\(85\)80729-8](https://doi.org/10.1016/0014-5793(85)80729-8)
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gary, D. (2017). *Human Resource Management Fifteenth edition*. In Pearson Education. Ghazali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 (Edisi 7). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang
- Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hartawati, S. I., & Sahur, M. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Majene. Jurnal Lentera Bisnis, 9(2), 121. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v9i2.385>
- Hernowo, N., & Wajdi, M. . (2008). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Jurnal Daya Saing 1., 2, 1–17.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja, 19(2), 522–526. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.10997>
- Kuncoro, M. (2013). Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi (Edisi 3). Erlangga.
- Mahmudah Enny W. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Mathis, R. L. M. J. J. H. (2014). Human Resource Management.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2016). Human Resource Management (Hardcover). Cengage Learning.
- Rande, D. (2016). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten mamuju utara. E Jurnal Katalogis, 4, 101–109.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). Management 14E. 584.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition. Pearson Education Limited, 747.
- Robins, S. P. (1998). Organizational Behavior. Prentice Hall.
- Sani, A., & Maharani, V. (2013). Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuisioner, dan Analisis Data. UINMALIKI PRES.
- Sedarmayanti. (2001). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Human Resources (HR), Sumber Daya Manusia.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja (P. 211).
- Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. Journal of Management Review, 4(3), 535–542.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh Industrial Engineering, 2(1), 18–23.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D (p. 334). Alfabeta.
- Suratman Hadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Parameter, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Suriati. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Sungguminasa. Bisma: Jurnal Manajemen, 1(2), 1–8.

- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.76>
- Thalib, N., Modding, B., & Kalla, R. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Dinas Pendidikan Kota Makassar Najdah*. 7