

PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI Kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi

Muhamad Suwardi *¹

¹ UIN Syarif Hidayattullah Jakarta, Indonesia

*e-mail: muhamadsuwardi@gmail.com ¹,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan data pustaka. Sampel pada penelitian ini adalah 32 orang pegawai Kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi, dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 29. Metode analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompetensi, Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of competence, work environment, and work motivation on employee performance in the Sukakarya District Office, Bekasi Regency. This study used a quantitative method with data collection techniques through distributing questionnaires and library data. The sample in this study were 32 employees of the Sukakarya District Office, Bekasi Regency, using the saturated sample method. The data analysis technique used is multiple linear regression using SPSS 29. The data analysis method used is data quality test, classic assumption test, hypothesis test, and coefficient of determination (R^2). The result of this study indicate that competence, work environment, and work motivation have significant influence either partially or simultaneously on employee performance.

Keyword: Competence, Work Environment, Work Motivation, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah memiliki peran penting dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan terutama dalam pemberian pelayanan publik kepada masyarakat. Dalam melaksanakan perannya organisasi pemerintah tentu memerlukan sumber daya manusia atau pegawai yang memiliki kemampuan dan profesionalisme yang tinggi untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah organisasi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu kompetensi yang dimiliki pegawai, lingkungan kerja dan hal yang dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi perlu diperhatikan dengan baik mengenai kompetensi pegawai, lingkungan kerja dan motivasi yang dapat mendorong pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Kompetensi merupakan kemampuan atau keahlian dasar dalam diri seseorang yang mencakup dari beberapa aspek. Kompetensi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik dan kompetensi yang buruk akan menghasilkan kinerja yang buruk. Organisasi pemerintah yang pada dasarnya adalah melakukan pelayanan kepada publik akan sangat dituntut untuk bisa memberikan sebuah pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Tentu dalam menciptakan pelayanan yang baik sangat dibutuhkan kompetensi yang baik pula dari dalam diri setiap pegawai.

Kompetensi merupakan 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 (Wibowo, 2019:271). Sedangkan menurut Mondy et al., (2016) dalam Aulia (2021), mengatakan bahwa kompetensi meliputi sekumpulan

pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis. Untuk bisa menciptakan kompetensi yang baik dalam diri setiap pegawai maka harus didukung juga dengan faktor lainnya, yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh suatu organisasi. Lingkungan kerja terdiri dari dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2020), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Segala aspek lingkungan kerja memiliki kontribusi besar terhadap kelancaran jalannya operasional sebuah organisasi.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai dalam bekerja. Jika pegawai sudah merasa nyaman atau betah dengan lingkungan kerjanya maka segala aktivitas yang dilakukan oleh pegawai akan semakin efektif dan optimal. Sejalan dengan hal ini maka prestasi kerja pun akan meningkat. Namun sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak baik atau tidak mendukung baik dari segi tata letak ruangan ataupun hubungan pegawai dengan sesama rekan kerjanya, dengan atasan ataupun dengan bawahan nya. Maka hal ini akan berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman merupakan salah satu cara bagi sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Sepertinya hampir seluruh organisasi memiliki tujuan yang sama dalam menjalankan tugasnya yaitu memaksimalkan kinerja pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan dalam sebuah organisasi. Untuk itu, organisasi sangat perlu memperhatikan lingkungan kerja guna memaksimalkan kinerja pegawai sehingga dapat memungkinkan tujuan organisasi tercapai dengan baik.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Sehingga dalam hal ini organisasi juga harus memperhatikan faktor ini agar terciptanya kinerja yang lebih maksimal. Organisasi perlu memberikan hal-hal yang dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Karena tidak semua pegawai mampu memberikan kinerja yang optimal dengan kesadaran dirinya sendiri. Dalam hal ini organisasi harus mampu memberikan dorongan agar pegawai termotivasi untuk bisa melaksanakan kinerjanya secara optimal.

Menurut Malthis (2019), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Sedangkan menurut Hasibuan (2020) motivasi adalah pemberi penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kemudian menurut Handoko (2018), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sejatinya pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan dalam dirinya, berupa pangan, sandang dan pendidikan ataupun kebutuhan lainnya. Dalam hal ini sebuah organisasi harus mampu memahami kebutuhan yang diinginkan oleh pegawai untuk mendorong kinerja karyawan ke dampak yang positif bagi organisasi. Sumber daya manusia dengan tingkat kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi agar mampu memberikan dampak positif bagi organisasi. Menurut Mangkunegara (2019) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang

dimaksud dalam hal ini dapat dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan nya. Sedangkan kuantitas yang dimaksud dalam hal ini dapat dilihat dari banyak nya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan nya.

METODE

Bagian metode memuat penjelasan tentang subjek penelitian, desain penelitian, metode pengumpulan data, prosedur intervensi, dan teknik analisis data. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. Penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. Dalam melakukan penelitian ini penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data kuisioner dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Keterangan Jenis Kelamin:	Jumlah Responden	Presentase (%)
Pria	26	81.25%
Wanita	6	18.75%
Total	32	100%

Dari Tabel 1. diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin pria memiliki presentase sebesar 80.25% dari 32 karyawan. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan yang bekerja di Kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi adalah pria.

Tabel 2. Deskripsi Responden Menurut Usia

Ketrangan (Usia)	Jumlah Responden	Presentase (%)
20-25 tahun	3	9.37%
26-35 tahun	9	28.12%
36-45 tahun	20	62.5%
Total	32	100%

Dari Tabel 2. dapat diketahui bahwa Pegawai kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi didominasi oleh usia 36-45tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 62.5%. Jumlah kedua adalah usia 26-35 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 28.12%. dan yang terakhir adalah usia 20-25 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 9.37%.

Tabel 3. Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase (%)
>1-5 tahun	9	28.12%
6-10 tahun	7	21.87%
11-15 tahun	10	31.25%
>16 tahun	6	18.75%
Total	32	100%

Berdasarkan Tabel 3. di atas menunjukkan bahwa responden sebagian besar dalam penelitian ini telah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 31.25%. Kemudian responden dengan kategori lama bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 28.12%, responden dengan kategori lama bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 21.87%, dan responden lama bekerja selama >16 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 18.75%.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan caramendeskripsikan data atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, Sugiyono (2018). Sedangkan menurut Ghozali (2018), Statistik Deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata- rata (mean), standard devisi, nilai minimum, nilai maksimum, range, kurtosin, dan skewness.

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimu m	Maximu m	Sum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	32	44	55	1599	49.97	3.515
Lingkunga nKerja	32	18	43	971	30.34	7.369
Motivasi Kerja	32	35	56	1456	45.50	6.773
Kinerja	32	23	78	1480	46.25	16.302
Valid N (listwis e)	32					

Tabel 4. menjelaskan bahwa pada variable kompetensi memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 44, jawaban maksimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 55, rata-rata total jawaban responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 49.97, dan standard deviasi sebesar 3.515.

Variabel lingkungan kerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 18, jawaban maksimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 43, rata-rata total jawaban responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 30.34, dan standar deviasi sebesar 7.369.

Variabel motivasi kerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 35, jawaban maksimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 56, rata-rata total jawaban responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 45.50, dan standar deviasi sebesar 6.773.

Variabel kinerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 23, jawaban maksimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 78, rata-rata total jawaban responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 46.25, dan standar deviasi sebesar 16.302.

Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel. Suatu data yang dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05, Ghazali (2018).

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk uji dua arah degree of freedom (df) = $n-2$ dengan $\alpha = 5\%$. Dasar keputusan adalah jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut dikatakan valid. Jika r hitung < r tabel, maka variabel tersebut dikatakan tidak valid, Ghazali (2018).

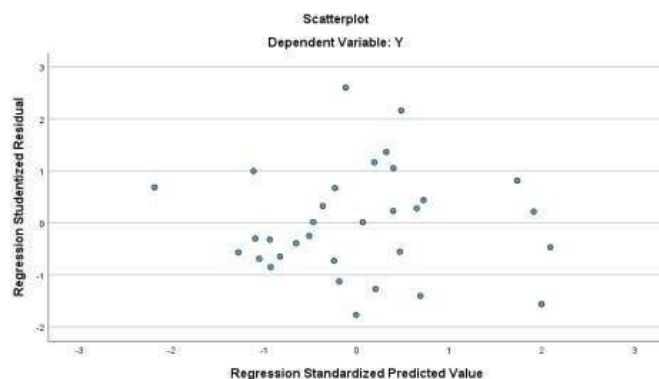
Perhitungan uji validitas ini menggunakan bantuan software SPSS versi 29. Dimana n adalah jumlah responden, maka df pada pengujian validitas ini $df = n-2$, sehingga $df = 32-2 = 30$, maka dapat diketahui r tabel = 0.349

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

Item Pernyataan	r hitung	Sig (2-Tailed)	r tabel	Keterangan
X1.1	0.665	0.001	0.349	Valid
X1.2	0.497	0.004	0.349	Valid
X1.3	0.702	0.001	0.349	Valid
X1.4	0.673	0.001	0.349	Valid
X1.5	0.515	0.003	0.349	Valid
X1.6	0.515	0.003	0.349	Valid
X1.7	0.666	0.001	0.349	Valid
X1.8	0.691	0.001	0.349	Valid
X1.9	0.714	0.001	0.349	Valid
X1.10	0.679	0.001	0.349	Valid
X1.11	0.666	0.001	0.349	Valid

Tabel 5. diatas telah dianalisis dan menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen kompetensi (X1) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghazali (2018), jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, juga melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, Ghazali (2018).



Gambar 1. Hasil Uji Scatterplot

Berdasarkan penyajian pada gambar 1. scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat pola yang jelas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi (alpha) 5% (0,05). Apabila nilai probability t lebih besar dari alpha 0,05 maka tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen, begitupun sebaliknya. Apabila nilai probability t lebih kecil dari alpha 0,05 maka terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Selain itu dapat juga dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, Ghazali (2018).

Tabel 6. Hasil Uji t Hitung (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-95.253	41.800		-2.279	.031
Kompetensi	1.579	.720	.341	2.195	.037
Lingkungan Kerja	.803	.344	.363	2.331	.027
Motivasi Kerja	.840	.373	.349	2.251	.032

a. Dependent Variable: Kinerja

Jika dilihat hasil pada Tabel 4.19 coefficients pada uji t di atas dan membandingkan t hitung dengan t tabel sebesar 2.048 yang diperoleh dari tabel t dengan df = n-k (32-4) yaitu 28 dan alpha 0,05. Berikut ini pembahasan dari uji parsial antara dimensi kompetensi, Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan sukakarya kabupaten bekasi.

Hipotesis 1: Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t untuk variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.037. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,037 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2.195 > 2.048$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima dan Ho1 ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi.

Hipotesis 2 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.027. Nilai ini lebih kecil dari 0.05 ($0.027 < 0.05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2.331 > 2.048$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha2 diterima dan Ho2 ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi.

Hipotesis 3 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t untuk variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.032. Nilai ini lebih kecil dari 0.05 ($0.032 < 0.05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2.251 > 2.048$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X3 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima dan Ho3 ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Daniel, S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik. *Jurnal AGORA*.
- Natasya, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambion. *Jurnal EMBA*.
- Anggreany, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Mohammad, R., Mochammad, A., & Gunawan, E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Ronal, D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*.

- Burhanudin., Mohammad, Z., & Muhammad, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karaywan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Jurnal Maksipreneur.
- Nuning, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi.
- Jesslyn, H., & Fransisca, A. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Babershop PT Bersama Lima Putera. Jurnal AGORA.
- Syifa, V., & Susi, O. (2020). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah dan Sisa Lebih Pembiayaan Anggaran Terhadap Belanja Modal Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Bandung Periode 2010-2018. Jurnal Ilmiah Akuntansi.