

**PENGARUH KOMPETENSI SDM, DISIPLIN KERJA, DAN
ETOS KERJA TERHADAP KINERJA ASN PADA
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN PENDAPATAN DAN
ASET DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Winarni Surung, Jeni Kamase, Didiek Handayani Gusti

Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar;
Jl. A. Yani No. 1 Benteng 92812 Sulawesi Selatan, Telp. (0414) 21027, Fax. (0414) 21737
Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar
Email : winarnisurung@gmail.com, jeni.kamase@gmail.ac.id, didiek@stienobel-indonesia.ac.id,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi SDM, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan jumlah responden sebanyak 57 orang yang merupakan ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini dilakukan mulai bulan September 2020. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompetensi SDM dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, sedangkan variabel etos kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja ASN. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM, disiplin kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN. Berdasarkan koefisien regresinya, disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata kunci: Kompetensi SDM, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Kinerja ASN

Abstract

This study aims to analyze the effect of human resource competence, work discipline and work ethic on the performance of ASN in the Regional Income and Asset Financial Management Agency of Selayar Islands Regency. This study used a survey research method with a total of 57 respondents who were civil servants at the Regional Income and Asset Financial Management Agency of the Selayar Islands Regency. This research was conducted starting in September 2020. This study used validity and reliability tests with multiple linear regression analysis. The results showed that partially, the Human Resource competency variable and the work discipline variable had a positive and significant effect on the ASN performance variable in the Regional Income and Asset Financial Management Agency of Selayar Islands Regency, while the work ethic variable had no effect on the ASN performance variable. The simultaneous test results show that the variables of HR competence, work discipline and work ethic simultaneously affect the performance of ASN. Based on the regression coefficient, work discipline is the variable that has the most dominant influence on the performance of ASN in the Regional Income and Asset Financial Management Agency of Selayar Islands Regency.

Keywords: Human Resource Competence, Work Discipline, Work Ethic and ASN Performance

PENDAHULUAN

Tugas serta peran aparatur pemerintah dalam pembangunan semakin kompleks sebagai akibat dari tuntutan perubahan zaman. Dalam menghadapi berbagai tuntutan tersebut, bangsa Indonesia dihadapkan dengan berbagai masalah dan tantangan dalam berbagai aspek pembangunan. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang mempengaruhi kedudukan aparatur selaku perencana, pengelola dan pelaksana program pembangunan yang mempunyai posisi penting dan strategis.

Pada dasarnya, sumber daya manusia digunakan sebagai fasilitator, pemikir dan perencana dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pemahaman sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu pemahaman mikro dan makro.

Aparatur sipil negara merupakan sumber daya manusia disektor pemerintahan yang bertanggung jawab atas keberhasilan pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional, karenanya peranan pegawai sangat penting sebagai pelaksana kegiatan.

Pegawai merupakan modal organisasi yang harus dikelola dan dikembangkan agar mereka memiliki kemampuan dan potensi untuk menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Secara umum, di dunia kerja, pada lembaga pemerintah terutama bidang sumber daya manusia akan menghadapi masalah dalam mencapai tujuannya.

Kinerja menurut Mangkunegara (2006) dalam Riyanda (2017) adalah hasil kerja yang secara kualitas serta kuantitas pegawai yang melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya.

Apabila faktor-faktor yang menyebabkan kinerja terpenuhi secara tepat, maka kinerja yang baik akan dapat dicapai. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai termasuk motivasi, etos kerja, disiplin kerja dan kompetensi.

Romberg (2007) dalam Riyanda (2017) mengemukakan bahwa seorang pegawai mempunyai kompetensi yang tinggi jika mempunyai pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang sesuai, mempunyai keahlian, pengetahuan serta keterampilan.

Menurut Siagian (2002) dalam Sartika (2014) disiplin adalah perilaku manajemen yang mendorong anggotanya mentaati aturan, dengan kata lain disiplin merupakan bentuk pelatihan dalam meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku agar pegawai secara sukarela mencoba bekerja sama dengan pegawai lainnya dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Khasanah (2004) dalam Hardiansyah (2017) mengemukakan bahwa etos kerja adalah karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan mengenai cara bertindak atau pun gagasan yang paling komprehensif tentang tatanan kerja.

Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar (BPKPAD), mempunyai tugas yang cukup berat, yakni melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan di bidang pengelolaan keuangan, pendapatan dan aset daerah. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, diperlukan pegawai dan aparatur sipil negara dengan kemampuan yang sesuai antara pekerjaan

dan latar belakang pendidikannya, disiplin kerja dan semangat kerja yang tinggi pula, mengingat tingginya beban kerja yang diemban.

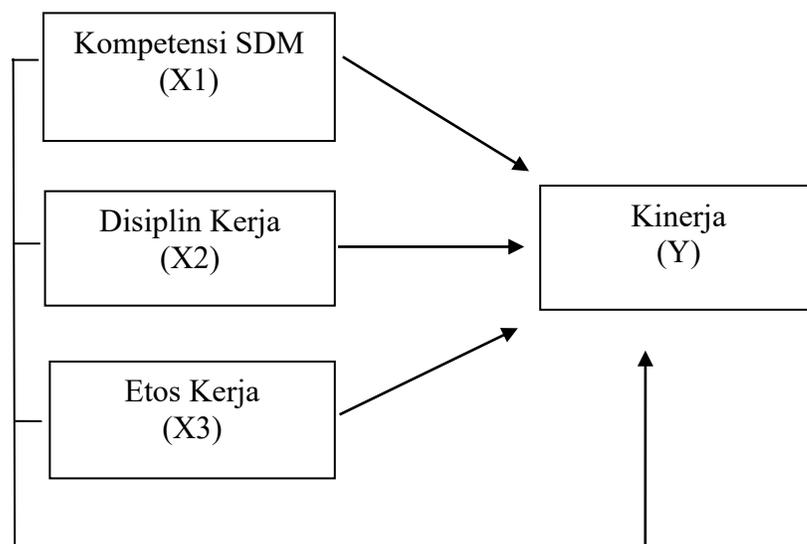
Kinerja aparatur secara kuantitas dapat dilihat dari program kerja yang belum terealisasi sesuai dengan target yang sudah ditetapkan organisasi. Demikian pula dengan penempatan ASN yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Tingkat kedisiplinan para pegawai dan ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang masih rendah, para pegawai kebanyakan datang atau hadir ditempat kerja tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, begitu pula saat istirahat dan waktu pulang, sebagian tidak melapor apabila tidak masuk kerja, hal ini jelas berpengaruh terhadap hasil kerja para pegawai, dalam artian jika para pegawai selalu terlambat datang dan cepat pulang tidak sesuai dengan aturan yang ada, maka akan berpengaruh kinerja mereka, berupa tugas dan tanggung jawab yang harusnya mereka dapat kerja secara maksimal menjadi tidak maksimal, karena banyak waktu yang terbuang akibatnya akan terjadi keterlambatan pekerjaan yang seharusnya dapat terselesaikan dengan cepat akan terkendala waktu karena kehadiran yang tidak tepat waktu, yang otomatis berpengaruh pada kinerja para ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Kompetensi SDM, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”**.

kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Kompetensi SDM, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Badan Pengeloan Keunagan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Kompetensi SDM, Disiplin Kerja dan Etos Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja ASN Badan Pengeloan Keunagan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Variable kompetensi SDM memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja ASN Badan Pengeloan Keunagan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengeloan Keunagan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Kabupaten Kepulauan Selayar, waktu penelitian dilakukan mulai bulan September sampai Oktober 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada BPKPAD Kabupaten Kepulauan Selayar berjumlah 57 orang.

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Variabel bebas penelitian ini yaitu Kompetensi SDM (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Etos Kerja (X3), sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja (Y), teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda, dan pengujian data dilakukan dengan menggunakan Uji t (uji parsial) dan Uji f (uji simultan). Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini dihunakan melalui uji koefisien determinasi (R Square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji T (Parsial)

Tabel 1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std Error			
1 (Constant)	1.151	2.721		4.423	.674
Kompetensi SDM	.361	.083	.360	4.378	.000

Disiplin Kerja	.381	.104	.445	3.657	.001
Etos Kerja	.136	.086	.201	1.578	.121

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020

Pengujian secara parsial terkait pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja menghasilkan nilai $t_{hitung} = 4.378$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2.005$, dan tingkat signifikansi = 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), dengan nilai koefisien regresi positif = 0.361 menunjukkan pola hubungan positif dan signifikan antara kompetensi SDM (X1) dengan kinerja ASN (Y). Hal ini berarti setiap kenaikan variabel kompetensi SDM maka berpeluang meningkatkan kinerja sebesar 0.361 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan hipotesis pertama dalam penelitian ini *diterima*.

Hasil uji hipotesa kedua terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN menghasilkan nilai $t_{hitung} = 3.657$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2.005$, dengan tingkat signifikansi = 0.001 lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$), dengan nilai koefisien regresi positif = 0.381, ini menunjukkan adanya pola hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) dengan kinerja ASN (Y), berarti setiap kenaikan variabel disiplin kerja maka berpeluang meningkatkan kinerja sebesar 0.381 satuan. Dapat disimpulkan hipotesis kedua *diterima*.

pada variabel etos kerja memiliki t_{hitung} sebesar 1.578 lebih kecil dari nilai $t_{tabel} = 2.005$ dan diperoleh nilai signifikansi = 0.121 lebih besar dari 0.05 ($0.121 > 0.05$), oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN, maka hipotesis ketiga *ditolak*.

Uji F (Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji f (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	353.730	3	117.910	53.345	.000 ^b
Residual	117.147	53	2.210		
Total	470.877	56			

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020

Hasil olah data melalui uji f (simultan) menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 53.345$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 2.78$ ($53.345 > 2.78$) dengan nilai signifikansi = 0.000, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM, disiplin kerja dan etos kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3. Koefisien Diterminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.867 ^a	.751	.737	1.487
a. Predictors : Contant, ETOS KERJA, KOMPETENSI SDM, DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variabel : KINERJA				

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel di atas koefisien determinasi ditunjukkan pada kolom R Square sebesar 0.751 atau 75.1%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa 75.1% kinerja Pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh variabel independen yang diteliti yaitu Kompetensi SDM, disiplin kerja dan etos kerja, sedangkan sisanya yaitu 24.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dan untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat berdasarkan koefisien regresinya pada tabel 1.1, dimana disiplin kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda, analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Pada penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel independen (Kompetensi SDM, Disiplin Kerja, dan Etos kerja), yang akan diuji pengaruhnya terhadap 1 (satu) variabel dependen (kinerja). Uji hipotesis ini menggunakan bantuan program SPSS.

1. Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil pengujian hipotesis pertama berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa kompetensi SDM mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja ASN.

Menurut Sutrisno (2009) dalam Riyanda (2017) pengalaman kerja merupakan dasar bagi seseorang menempatkan diri sesuai situasi, berani mengambil resiko, berani menghadapi tantangan, bertanggung jawab penuh dan bisa berkomunikasi dengan baik dengan semua pihak, tetap menjaga produktifitas, kinerja dan kapasitas dalam bidangnya, indikator yang menjadi tolak ukur variabel kompetensi SDM menurut Romberg dalam (Riyanda, 2017) adalah pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, mempunyai keahlian atau pengetahuan, dan mempunyai keterampilan.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah & Sulistiyowati (2018), Khaeriah et al. (2020) dan Putra et al. (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kompetensi terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
Hasil pengujian hipotesa pada table 1.1 menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardi & Sukmasari (2016) dan (Gesang, 2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dan sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006) dalam (Riyanda, 2017) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. yang perlu mendapat perhatian adalah bagaimana cara menumbuhkan dan meningkatkan kesadaran para pegawai ASN terhadap disiplin terutama pada jam kerja, karena dengan meningkatkan disiplin jam kerja akan memberikan dampak besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.
Disiplin adalah bagian terpenting dari fungsi manajemen sumber daya manusia, apabila kedisiplinan tidak diterapkan, maka organisasi, perusahaan ataupun instansi tidak akan mencapai hasil yang maksimal.
3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar
Hasil pengujian hipotesis terkait dengan pengaruh etos kerja terhadap kinerja berdasarkan table 5.16, dengan nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{table} , signifikansi lebih besar dari 0.5. sehingga hipotesa ketiga yakni etos kerja berpengaruh terhadap kinerja dinyatakan ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa etos kerja pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar tidak berpengaruh terhadap kinerja.
Adapun Penelitian sebelumnya yang sejalan dengan hasil penelitian ini dilakukan oleh Chaostika (2020) dan Rosmawati & Jermawinsyah (2018) yang menyimpulkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Pengaruh Kompetensi SDM, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja maka dilakukan uji f (Simultan). Berdasarkan hasil uji f dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM, disiplin kerja, dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja. Artinya apabila ketiga variable independen tersebut ditingkatkan maka akan memberi peluang pada peningkatan kinerja pegawai pada BPKPAD Kabupaten Kepulauan Selayar. Secara parsial etos kerja tidak memberi pengaruh positif terhadap kinerja, namun apabila digabung dengan kompetensi SDM dan tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khaeriah et al. (2020), Putra et al. (2020), Suwanto (2019), Gesang (2017), Novita (2019) dan Hardiansyah (2017) dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi SDM dan disiplin kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, sedangkan etos kerja tidak memberi pengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi SDM, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Berdasarkan koefisien regresinya disiplin kerja merupakan variable yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dibanding variable lainnya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, saran yang dapat diberikan :

1. Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebaiknya senantiasa melakukan kegiatan- kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi SDM para pegawainya. Selain itu, pemimpin sebaiknya perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, supaya pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerja untuk melakukan pekerjaannya. Pihak organisasi juga perlu memperhatikan etos kerja pegawainya. Selain itu juga bagi pegawai yang kinerjanya bagus atau sudah mencapai target yang telah ditetapkan perlu adanya pemberian *reward* khusus agar para pegawai termotivasi lagi untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Penelitian selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena faktor kompetensi, disiplin dan etos kerja sebagai variabel yang diteliti hanya sebagian dari banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardi, R. P., & Sukmasari, N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang. *Ebbank*, 7(2), 105–110.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91–100.
- Choustika, N. (2020). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Universitas Pancasakti Tegal.*
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Panduan Komprehensif Langkah Demi Langkah Penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi.* Ghalia Indonesia.
- Gesang, D. T. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Kebumen. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.*
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Ketiga).* Universitas Diponegoro.
- Hardiansyah, R. O. (2017). *Pengaruh Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang).* Yogyakarta: FE Universitas Negeri Yogyakarta.
- Khaeriah, K., Razak, M., & Alam, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kesadran, Pelatihan, Infrastruktur dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja. *Nobel Management Review*, 1(1), 1–8.
- Novita, Y. (2019). *PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BPKAD PROVINSI RIAU.* Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

- Putra, D., Idris, M., & Maryadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Poliwali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 49–56.
- Riyanda, M. (2017). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perizinan kota yogyakarta. *Skripsi Manajemen Universitas Negri Yogyakarta*.
- Rosmawati, S., & Jermawinsyah, A. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 153–160.
- Sartika, A. (2014). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 3(1).
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i1.3365>