

Pengaruh Kompetensi SDM, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Lingkup Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Samarinda

Efdiono✉ Sri Gustina Pane, Rahmawati Thaha

Program Pascasarjana, Universitas Terbuka

Abstrak

Salah satu tahapan terpenting dalam siklus APBN adalah Pelaksanaan Anggaran. Untuk mengukur kualitas pelaksanaan anggaran tersebut, Kementerian Keuangan membuat sebuah kebijakan untuk menilai kinerja pelaksanaan anggaran Kementerian/Lembaga atau Satuan Kerja (Satker) dengan menggunakan nilai IKPA (Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisa pengaruh kompetensi SDM, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pelaksanaan anggaran pada satuan kerja (satker) lingkup wilayah pembayaran KPPN Samarinda dalam pengelolaan APBN. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 261 satuan kerja yang dilayani oleh KPPN Samarinda, dan sampel yang digunakan sebanyak 73 responden. Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk diisi dan menggunakan data sekunder yaitu nilai IKPA yang berasal dari aplikasi OMSPAN (Online Monitoring Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara). Data yang diperoleh kemudian dilakukan analisa menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM (X1) dan motivasi (X3) secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan anggaran. Sedangkan variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pelaksanaan anggaran. Secara simultan ketiga variabel kompetensi SDM (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan anggaran.

Kata Kunci: *Kompetensi SDM, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Pelaksanaan Anggaran.*

Abstract

One of the most important stages in the state budget cycle is budget execution. To measure the quality of budget execution, the Ministry of Finance has implemented a policy to assess the performance of the budget execution of the Ministry/Agency or Work Unit (Satuan Kerja or Satker) using the IKPA (Indicators of Budget Execution Performance) score. The aim of this research is to analyze the influence of human resources competencies, work environment, and motivation on budget execution performance in the work units (Satker) within the payment area of KPPN Samarinda in managing the state budget. The population of this research is 261 work units served by KPPN Samarinda, and the sample used is 73 respondents. This research uses primary data, which is derived from questionnaires distributed to respondents to be completed, and secondary data, namely the IKPA score obtained from the Online Monitoring System for State Finance and Budgets (OMSPAN) application. The obtained data is then analyzed using multiple linear regression. The results of the regression analysis show that the

human resources competencies variable (X1) and motivation (X3) partially provide a positive and significant influence on budget execution performance. Meanwhile, the work environment variable (X2) partially provides a positive but insignificant influence on budget execution performance. Simultaneously, all three variables, human resources competencies (X1), work environment (X2), and motivation (X3), have a positive and significant influence on budget execution performance.

Keywords: *Human Resources Competencies, Work Environmental, Motivation, Budget Execution Performance.*

Copyright (c) 2023 Efdiono

✉ Corresponding author :

Email Address : efdiono@kemenkeu.go.id

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) adalah Rencana keuangan tahunan pemerintahan negara yang disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat. APBN merupakan wujud pengelolaan keuangan negara yang menjadi instrumen pemerintah untuk mengatur pengeluaran dan pendapatan negara dalam rangka pengalokasian dana untuk penyelenggaraan pemerintahan dan kegiatan pembangunan. Pada pengelolaan APBN dikenal adanya siklus APBN, yaitu rangkaian dari pengelolaan APBN yang dimulai dari kegiatan Perencanaan dan Penganggaran, Pembahasan, Penetapan, Pelaksanaan Anggaran, sampai dengan pertanggungjawaban APBN yang berulang setiap tahun anggaran. APBN sebagai amanah konstitusi harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan bernegara, oleh karena itu tahapan-tahapan pada siklus APBN harus dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pihak-pihak yang memiliki wewenang dan tanggung jawab. Pelaksanaan APBN dilaksanakan mulai 1 Januari hingga 31 Desember tahun berjalan, dilakukan oleh masing-masing Kementerian Negara/Lembaga, berdasarkan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) sebagai alat untuk melaksanakan APBN. Berdasarkan DIPA tersebut, pengelola anggaran masing-masing Kementerian Negara/Lembaga melaksanakan berbagai kegiatan sesuai dengan tanggung jawab dan fungsi masing-masing. Satuan Kerja (Satker) adalah setiap Kantor Instansi Pemerintah di lingkungan Pemerintah Pusat/Daerah yang menyelenggarakan fungsi tertentu pemerintahan. Satker mempunyai kewenangan dan tanggung jawab melakukan kegiatan pengelolaan anggaran dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari Kementerian Negara/Lembaga. Pada tingkat Satker, DIPA Satker adalah dokumen yang menggambarkan keseluruhan kegiatan Satker dalam satu Tahun Anggaran dan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan anggaran. Tahapan pelaksanaan anggaran adalah salah satu tahapan terpenting. Diperlukan sebuah alat yang digunakan sebagai indikator pengukuran kinerja pelaksanaan anggaran. Oleh karena itu Kementerian Keuangan selaku Bendahara Umum Negara membuat sebuah kebijakan untuk mengukur kinerja pelaksanaan anggaran yang transparan dan akuntabel, yaitu berupa IKPA (Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran). Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 195/PMK.05/2018 tentang Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/Lembaga, IKPA adalah sebuah indikator yang untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kesesuaian terhadap perencanaan, efektivitas pelaksanaan anggaran, efisiensi pelaksanaan anggaran, dan kepatuhan terhadap regulasi.

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Samarinda adalah instansi vertikal dari Direktorat Jenderal Perbendaharaan, Kementerian Keuangan yang mempunyai kewenangan sebagai Kuasa Bendahara Umum Negara (Kuasa BUN), yaitu menyalurkan dana APBN ke seluruh satker. Pada tahun 2022 KPPN Samarinda melayani 259 (dua lima puluh sembilan) Satuan Kerja, meliputi wilayah Kota Samarinda, Kota Bontang, Kabupaten Kutai Timur, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kabupaten Kutai Barat, dan Kabupaten Mahakam Ulu. Pada tahun 2022 KPPN Samarinda mengelola total pagu DIPA sebesar Rp. 7.104.170.833.000,- (Tujuh Triliyun Seratus Empat Milyar Seratus Tujuh Puluh Juta Delapan Ratus Tiga Puluh Tiga Ribu Rupiah). Pagu tersebut terdiri dari 5 Jenis belanja, yaitu Belanja Pegawai, Belanja Barang, Belanja Modal, Belanja Bantuan Sosial, dan Belanja Transfer. Kinerja pelaksanaan anggaran pada Satuan Kerja lingkup KPPN Samarinda belum maksimal. Sejak pertama kali diterapkan kebijakan IKPA mulai tahun 2018, nilai rata-rata IKPA pada Satuan Kerja lingkup KPPN Samarinda masih terdapat fluktuasi dan belum mencapai nilai maksimal untuk mendapat kategori sangat baik. Kinerja yang secara konseptual merupakan hal yang sangat kompleks, dan melibatkan banyak faktor untuk mewujudkannya. Berdasarkan Sobirin (2019) secara umum salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan sangat penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia yang menjalankan kegiatan sebuah organisasi. Menurut Mangkunegara (2012) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas. Menurut Maryati (2014) lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja pegawai. Jika pegawai merasa nyaman dalam bekerja, bisa dipastikan produktivitas meningkat. Kondisi lingkungan kerja Satker yang dilayani oleh KPPN Samarinda sangat beragam. Selain itu, motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Motivasi kerja menurut Siagian (2002) sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Oleh karena itu dibutuhkan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik, sehingga dapat mendapatkan hasil kerja sesuai standar yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2017) kompetensi SDM adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Spencer dan spencer dalam Sudarmanto (2015) menguraikan 5 karakteristik yang membentuk kompetensi SDM, yaitu: (1) Dorongan, (2) Watak, (3) Konsep diri (4) Pengetahuan, dan (5) Keterampilan. Nuraini (2013) dijelaskan bahwa lingkungan kerja menggambarkan segala sesuatu yang ada di lingkungan para pegawai dimana dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas dan didukung berbagai alat perlengkapan kerja yang memadai. Sedarmayanti (2009) menjelaskan bahwa jenis lingkungan kerja dapat digambarkan menjadi dua faktor yakni lingkungan kerja fisik, yang meliputi pewarnaan, penerangan, udara, keamanan, fasilitas kantor dan kebersihan dan lingkungan kerja non fisik yang meliputi struktur kerja, tanggung jawab kerja,

perhatian dan dukungan atasan, kerjasama antar pegawai, dan kelancaran komunikasi.

Maslow dalam (Hasibuan, 2016) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow, berdasar pada *Human Sciency Theory* dimana kebututran manusia tersusun dalam jenjang/hierarki: 1. *Physilological Needs* 2. *Safety and Security Needs* 3. *Affiliation or Acceptance Needs* 4. *Esteem or Status Needs* 5. *Self Actitalization*. Berdasarkan teori tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji (*take homepay*)
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain
4. Kebutuhan penghargaan, ditunjukkan dengan: dihormati dan dihargai pegawai lain dan pimpinan
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan : mengerahkan kemampuan dan potensi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novita (2020), menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan anggaran yang merupakan salah satu dari 13 indikator kinerja pelaksanaan anggaran. Kompetensi yang dimiliki dan perencanaan kegiatan operasi kepolisian yang tepat dapat meningkatkan penyerapan anggaran. Hasil penelitian yang dilakukan Parashakti dkk (2019), menunjukkan bahwa bahwa Lingkungan Kerja dan Kompetensi bertanda positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Motivasi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Asnani dkk (2016) menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nadia (2017) dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa secara simultan kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkap faktor-faktor apa saja yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja lingkup KPPN Samarinda.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas, yang ditujukan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh Kompetensi SDM, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja lingkup KPPN Samarinda. Penelitian bersifat deskriptif, yaitu memberikan gambaran tentang suatu objek untuk mengambil kesimpulan yang berlaku secara umum. Penelitian dilaksanakan pada KPPN Samarinda, dengan menggunakan Nilai IKPA tahun 2021 pada satker lingkup wilayah pembayaran KPPN Samarinda, dengan total populasi 261. Penulis menggunakan rumus slovin dengan error margin 10%, dan didapatkan sampel 73 satker. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi serangkaian pernyataan terkait dengan variabel yang menjadi fokus penelitian. Dari kuisisioner tersebut, responden menjawab dengan cara memilih salah satu jawaban yang tersedia dari setiap pertanyaan yang diajukan. Jawaban dari pertanyaan tersebut

menggunakan skala pengukuran dan digunakan untuk menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini menggunakan rating scale, dengan skala 1-10. Penggunaan skala pengukuran skala 1-10 pada penelitian ini bertujuan untuk memberikan variasi nilai jawaban responden yang lebih luas jika dibandingkan dengan dengan Nilai IKPA, dimana nilai IKPA antara 0-100. Pengumpulan data primer diperoleh melalui kuisioner yang diberikan kepada Pejabat Pejabat Perbendaharaan yaitu KPA, PPK, PPSPM, dan Bendahara pada 73 sampel Satker. Sedangkan pengumpulan data sekunder diambil data Nilai IKPA dari aplikasi OMSPAN (Online Monitoring Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

- Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur apakah kuisioner dan butir pertanyaan itu valid dan dapat digunakan untuk mengukur sebuah variabel. Uji validitas menggunakan nilai signifikansi (P-Value) pada menu Bivariate Correlations. Jika signifikansi bernilai $<0,05$ maka butir pertanyaan kuisioner valid. Berdasarkan hasil uji validitas dengan bantuan program SPSS 26.0 dapat dilihat hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan X1	signifikansi	Pertanyaan X2	signifikansi	Pertanyaan X3	signifikansi
1	X1.1	0,000	X2.1	0,000	X3.1	0,000
2	X1.2	0,000	X2.2	0,000	X3.2	0,000
3	X1.3	0,000	X2.3	0,000	X3.3	0,000
4	X1.4	0,000	X2.4	0,000	X3.4	0,000
5	X1.5	0,000	X2.5	0,000	X3.5	0,000
6	X1.6	0,000	X2.6	0,000	X3.6	0,000
7	X1.7	0,000	X2.7	0,000		
8	X1.8	0,000	X2.8	0,000		
9	X1.9	0,000	X2.9	0,000		
10	X1.10	0,000				
11	X1.11	0,000				
12	X1.12	0,000				
13	X1.13	0,000				
14	X1.14	0,000				
15	X1.15	0,000				
16	X1.16	0,000				

Sumber: Sumber: Data primer, diolah peneliti (2023).

Dari hasil uji validitas seluruh variabel, dari variabel X1, pertanyaan dari X1.1 sampai dengan X1.16, variabel X2, pertanyaan dari X2.1 sampai dengan X2.9, serta variabel X3, pertanyaan dari X3.1 sampai dengan X3.6, seluruhnya mempunyai signifikansi bernilai $0,000 < 0,05$ artinya seluruh butir pertanyaan kuisioner valid.

- Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menetapkan apakah instrumen yang ada dalam kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS 26.0 dapat dilihat hasil sebagai berikut:

- Pada variabel X1 (kompetensi SDM) didapatkan nilai alpha cronbach sebesar 0,944. Nilai batas yang diterima untuk tingkat alpha cronbach adalah $> 0,60$. Jadi variabel X1 (kompetensi SDM) dapat dikatakan realibel.
- Pada variabel X2 (lingkungan kerja) didapatkan nilai alpha cronbach sebesar 0,946. Nilai batas yang diterima untuk tingkat alpha cronbach adalah $> 0,60$. Jadi variabel X2 (lingkungan kerja) dapat dikatakan realibel.
- Pada variabel X3 (motivasi) didapatkan nilai alpha cronbach sebesar 0,966. Nilai batas yang diterima untuk tingkat alpha cronbach adalah $> 0,60$. Jadi variabel X3 (Motivasi) dapat dikatakan realibel.

2. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini didasarkan pada uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai Kolmogorov - Smirnov lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (5%) maka data normal. Berdasarkan uji normalitas dengan bantuan program SPSS 26.0 Untuk nilai Kolmogorov - Smirnov didapatkan 0.200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

- Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan terdapat korelasi antar variabel bebas. Berdasarkan uji multikolinieritas dengan bantuan program SPSS 26.0 dapat dilihat hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	72.922	8.231		8.859	.000		
	X1	.110	.077	.245	1.423	.159	.327	3.060
	X2	-.237	.150	-.242	-1.582	.118	.415	2.410
	X3	.462	.156	.527	2.956	.004	.305	3.279

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer, diolah peneliti (2023).

Jika dilihat hasil tersebut, seluruh variabel independen X1, X2, dan X3 memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,100 dan VIF kurang dari 10,000. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

- Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melakukan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan apabila nilai signifikansinya lebih dari 5%. Berdasarkan uji Heteroskedastisitas dengan bantuan program SPSS 26.0 dapat dilihat hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	21.267	4.505		4.721
	X1	.005	.044	.024	.125
	X2	-.213	.084	-.428	-1.540
	X3	-.038	.095	-.082	-.403

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil uji tersebut dapat diketahui:

- Variabel X1 memiliki nilai signifikansi 0,901 (>0,05).
- Variabel X2 memiliki nilai signifikansi 0,113 (>0,05).
- Variabel X3 memiliki nilai signifikansi 0,688 (>0,05).

Jadi dapat disimpulkan seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

- Analisis Regresi Linier Berganda
Untuk melihat pengaruh kompetensi SDM, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pelaksanaan anggaran, maka digunakan analisa regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 26.0 Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:

$$Y = 48,136 + 0,135 X1 + 0,105 X2 + 0,343 X3$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh kompetensi SDM, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pelaksanaan anggaran adalah positif. Hal tersebut memberikan indikasi bahwa saat kompetensi SDM, lingkungan kerja dan motivasi meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja pelaksanaan anggaran.

- Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
 - Nilai t hitung untuk variabel kompetensi SDM terhadap kinerja pelaksanaan anggaran diperoleh 2,043 dengan nilai signifikansi 0,045 menunjukkan bahwa nilai t hitung yang diperoleh tersebut signifikan

karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05. Karena nilai t hitung 2,043 lebih besar dari t tabel 1,66691 maka H_0 (hipotesis nol) ditolak, dan H_1 (hipotesis satu) diterima. Sehingga dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi SDM (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan anggaran.

- Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pelaksanaan anggaran diperoleh 0,835 dengan nilai signifikansi 0,406 menunjukkan bahwa nilai t hitung yang diperoleh tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05. Karena nilai t hitung 0,835 lebih kecil dari t tabel 1,66691 maka H_0 (hipotesis nol) diterima, dan H_2 (hipotesis dua) ditolak. Sehingga dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pelaksanaan anggaran.
- Nilai t hitung untuk variabel motivasi terhadap kinerja pelaksanaan anggaran diperoleh 2,399 dengan nilai signifikansi 0,019 menunjukkan bahwa nilai t hitung yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05. Karena nilai t hitung 2,956 lebih besar dari t tabel 1,66691 maka H_0 (hipotesis nol) ditolak, dan H_3 (hipotesis satu) diterima. Sehingga dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa motivasi (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pelaksanaan anggaran.
- Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
 - Uji-F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 26.0 dapat dilihat hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Output Hasil Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2236.810	3	745.603	26.950	.000 ^b
	Residual	1908.943	69	27.666		
	Total	4145.753	72			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data primer, diolah peneliti (2023).

- Pada tabel anova tersebut dapat dilihat bagaimana pengaruh variabel independen kompetensi SDM, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja pelaksanaan anggaran secara simultan. Berdasarkan tabel 4.9 tersebut menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan uji F diperoleh F hitung 26,950 yang lebih besar dari F tabel 2,347 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi nya menunjukkan kurang dari 0,05 artinya variabel independen yaitu kompetensi SDM, lingkungan kerja, dan motivasi

secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelaksanaan anggaran.

- Uji Koefisien Determinasi (R^2)
 - Uji koefisien determinasi (R Square) bertujuan untuk menentukan seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel-variabel independen yaitu kompetensi SDM, lingkungan kerja, dan motivasi, secara simultan terhadap variabel dependen kinerja pelaksanaan anggaran. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 26.0 dapat dilihat hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Output Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.520	5.25983
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

- Berdasarkan tabel 4.14 tersebut diatas, nilai Koefisien Determinasi (R-Square) adalah sebesar 0,735. Nilai tersebut dikategorikan tinggi karena nilainya lebih besar dari 0,67. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen kompetensi SDM, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 0,735 atau 73,5% terhadap variabel dependen kinerja pelaksanaan anggaran. Sisanya 26,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran

Dari hasil uji t didapatkan hasil bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja pelaksanaan anggaran. Artinya pengaruh positif dari variabel kompetensi SDM terhadap kinerja pelaksanaan anggaran adalah, semakin meningkat kompetensi SDM pejabat perbendaharaan pada satker, maka meningkat juga kinerja pelaksanaan anggaran. Untuk signifikansi, dapat dilihat dari nilai t hitung untuk variabel kompetensi SDM diperoleh nilai 2,043 dan dengan signifikansi 0,045. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05. Sehingga dari hasil tersebut menunjukkan bahwa maka H_0 (hipotesis nol) ditolak, dan H_1 (hipotesis satu) diterima. Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan variabel Kompetensi SDM yang dimiliki oleh pejabat perbendaharaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pelaksanaan anggaran pada satuan kerja lingkup KPPN Samarinda.

Dalam penelitian ini variabel kompetensi SDM memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pelaksanaan anggaran. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti pada yang diuraikan di Bab II Tinjauan Pustaka, Penelitian Terdahulu. Diantara nya oleh Safrizal dkk (2017) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia sebagai salah satu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu

kinerja pelaksanaan anggaran baik secara simultan maupun parsial. Penelitian yang dilakukan oleh Awad (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berfungsi sebagai pendorong kontribusi positif terhadap kinerja tinggi. Kompetensi karyawan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Selain itu terdapat penelitian oleh Novita (2020), yang menyatakan bahwa kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan anggaran yang merupakan salah satu dari 13 indikator kinerja pelaksanaan anggaran, sehingga kompetensi yang dimiliki dan perencanaan kegiatan operasi kepolisian yang tepat dapat meningkatkan penyerapan anggaran.

- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran

Dari hasil uji t didapatkan hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pelaksanaan anggaran. Arti pengaruh positif dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pelaksanaan anggaran adalah, semakin baik keadaan lingkungan kerja, maka kinerja pelaksanaan anggaran semakin meningkat. Untuk signifikansi, dapat dilihat dari nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai 0,835 dan dengan signifikansi 0,406. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05. Selain itu nilai t hitung yang diperoleh 0,835 lebih kecil dari t tabel 1,66691 sehingga dari hasil tersebut menunjukkan H_0 (hipotesis nol) diterima, dan H_2 (hipotesis dua) ditolak.

Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja pada satker memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pelaksanaan anggaran pada satuan kerja lingkup KPPN Samarinda. Hasil tidak signifikan ini dikarenakan bagi pejabat perbendaharaan, apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pelaksanaan anggaran satker. Adanya angka tidak signifikan ini menunjukkan bahwa semakin bagus atau tidak lingkungan kerja di satker lingkup KPPN Samarinda, maka tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pelaksanaan anggaran satker.

Dalam penelitian ini lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pelaksanaan anggaran. Hal tersebut berarti lingkungan kerja yang dimiliki oleh pejabat perbendaharaan satuan kerja lingkup KPPN Samarinda bukan menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pelaksanaan anggaran satker. Kemungkinan satuan kerja kurang begitu memperhatikan lingkungan kerja para karyawan untuk dapat menunjang kinerja karyawan secara umum. Satuan kerja mungkin lebih berfokus terhadap kemampuan seluruh karyawan sehingga faktor-faktor pendukung seperti lingkungan kerja tidak begitu dipergunakan dengan maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pada penelitian ini, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparman (2020). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang terdapat pada lokasi penelitian di CV. Perdana Mulia. Selain itu terdapat penelitian dari Penelitian yang dilakukan Nuriyah dkk, (2022) menyatakan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak

signifikan pada kinerja pegawai. Penelitian menyebutkan bahwa memang terdapat lingkungan tempat kerja yang dirasa kurang nyaman, tetapi hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja atau pelayanan yang mereka berikan di Puskesmas Padang. Penelitian yang lain yang menyatakan hal yang serupa, yaitu Ningsih, dkk (2022). Pada penelitian tersebut variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

- Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran

Dalam penelitian ini motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan anggaran. Dari hasil uji t didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan anggaran. Arti pengaruh positif dari variabel motivasi terhadap kinerja pelaksanaan anggaran adalah, semakin meningkat motivasi pejabat perbendaharaan, maka meningkat juga kinerja pelaksanaan anggaran satker. Untuk signifikansi, dilihat dari nilai t hitung untuk variabel motivasi diperoleh nilai 2,956 dan dengan signifikansi 0,004. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai t hitung yang diperoleh 2,956 lebih besar dari t tabel 1,66691 sehingga dari hasil tersebut menunjukkan H_0 (hipotesis nol) ditolak, dan H_3 (hipotesis tiga) diterima.

Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan variabel motivasi pejabat perbendaharaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan anggaran pada satuan kerja lingkup KPPN Samarinda. Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, diantaranya oleh Hasibuan dkk, (2019). Hasil penelitian motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai secara parsial diketahui memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Wahyudi, (2019) menyatakan bahwa berdasarkan penelitian, variabel motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT. Bank BCA Syariah Mangga Dua Jakarta Utara. Pada penelitian tersebut menyatakan motivasi kerja merupakan daya dorong yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya tercapai kinerja. Penelitian yang lain yang dilakukan oleh Rivaldo, (2020) menunjukkan bahwa Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam.

- Pengaruh Kompetensi SDM, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran

Dari hasil uji F didapatkan hasil pengujian bahwa variabel Kompetensi SDM, Lingkungan Kerja, dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran. Hal ini terlihat dari nilai hitung pada uji F pada tabel 4.13 diatas yang menunjukkan F hitung 26.950 yang lebih besar dari F tabel 2,347 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansinya menunjukkan kurang dari 0,05 artinya kompetensi SDM, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelaksanaan anggaran. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi

SDM, semakin baik lingkungan kerja, dan semakin tinggi motivasi maka kinerja pelaksanaan anggaran satker akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi pada tabel 4.14 tersebut diatas, nilai Koefisien Determinasi (R-Square) adalah sebesar 0,735. Nilai tersebut dikategorikan tinggi karena nilainya lebih besar dari 0,67. Dari hasil uji tersebut menunjukkan bahwa variabel independen kompetensi SDM, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 0,735 atau 73,5% terhadap variabel dependen kinerja pelaksanaan anggaran. Sedangkan sisanya 26,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa Kompetensi SDM, Lingkungan Kerja, dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran. Hal ini sesuai dengan penelitian Nadia (2017) yang menyatakan variabel kompetensi SDM dan motivasi dan secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian 73,5% variabel kinerja pelaksanaan anggaran pada satker KPPN Samarinda, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian. Dalam hal ini kinerja pelaksanaan anggaran yang ditunjukkan dalam nilai IKPA (Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran). Perhitungan Nilai IKPA Satker diperoleh dengan menjumlahkan 13 nilai kinerja indikator dikalikan dengan bobot masing-masing indikator. Masing-masing indikator pada IKPA mempunyai rumus perhitungan masing-masing sebagaimana yang telah diuraikan dalam Bab II. Masih terdapat 26,5% dari lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pelaksanaan anggaran pada satker, dimana variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian. Oleh karena itu diperlukan penelitian lebih lanjut guna memperdalam terkait variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pelaksanaan anggaran satker.

SIMPULAN

4. Kompetensi SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan satuan kerja lingkup KPPN Samarinda;
5. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pelaksanaan satker lingkup KPPN Samarinda;
6. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan satuan kerja lingkup KPPN Samarinda;
7. Kompetensi SDM, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan anggaran satuan kerja lingkup KPPN Samarinda.

Referensi :

- Adnan, A. A. (2020). Pengaruh Perkembangan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pada Satuan Kerja Lingkup KPPN Poso. *Jurnal Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso*.
- Arep, Ishak, & Hendri, Tanjung. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Asnani, A. (2016). Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 1.2: 226-286.
- Awad, A. (2018). The Effect of Human Resources Competencies on a Firm Performance: A Marketing Perspective (With Reference to Firms Located in UAE). *Asian Business Research* Vol. 3, No. 1, 2424-8479.
- Bagus, Ni Wayan, & I Dewa. (2016). Job Competency and Work Environment: the Effect on Job Satisfaction and Job Performance among SMEs Worker. *Journal of Business and Management*, Vol 18.
- Direktorat Jenderal Perbendaharaan. (2018). Surat Direktur Pelaksanaan Anggaran Nomor S-4547 tanggal 30 Mei.
- Ekananda, M. (2016). *Econometric Analysis of Panel Data*. Jakarta: Mitra Wacana Media Publisher.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, d. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Semnas Multidisiplin Ilmu Universitas Serambi Mekkah*, Vol. 2 No. 1.
- Hasibuan, M. (2005). *Organisasi dan Motivasi : dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ishak, A. P., Soegoto, A. S., & Trang, I. (2016). Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado. *Jurnal EMBA*, 592-601.
- Karina, N. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Wilayah Lampung. *Jurnal, Lampung*.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Komariyah, Edison, E. Yohny Anwar, & Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: Alfabeta.
- Maryati. (2014). *Meningkatkan Keunggulan Perusahaan Melalui Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Nachrowi, N., & Usman, H. (2002). *Penggunaan teknik ekonometrika*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ningsih, d. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, Vol. 2 No. 1.
- Nitisemito, A. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Novita, H. (2020). Analisis Tingkat Penyerapan Anggaran Triwulan I Sampai Dengan Triwulan III Tahun Anggaran 2018 Pada Satuan Kerja di Kewilayahan Polda Jatim. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 1459-1471.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam Prawirosentono.
- Nuriyah, d. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, Vol. 6 No. 1, 2022.
- Panggabean, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Penerbit Universitas Terbuka.

- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. Atlantis Press SARL, volume 135.
- Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan. (2021). Nomor 4 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Kementerian/Lembaga.
- Peraturan Menteri Keuangan. (2012). Nomor 190 tentang Tata Cara Pembayaran Dalam Rangka Pelaksanaan APBN.
- Peraturan Menteri Keuangan. (2012). Nomor 169 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan.
- Peraturan Menteri Keuangan. (2015). Nomor 234 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan.
- Peraturan Menteri Keuangan. (2017). Nomor 128 tentang Tata Cara Pelaksanaan Sertifikasi Bendahara pada Satuan Kerja Pengelola APBN.
- Peraturan Menteri Keuangan. (2017). Nomor 197 tentang Rencana Penarikan Dana, Rencana Penerimaan Dana, dan Perencanaan Kas.
- Peraturan Menteri Keuangan. (2018). Nomor 195 tentang Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/Lembaga.
- Peraturan Menteri Keuangan. (2018). Nomor 195 tentang Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/Lembaga.
- Peraturan Menteri Keuangan. (2019). Nomor 211 tentang Tata Cara penilaian Kompetensi Bagi Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dan Pejabat Penanda Tangan Surat Perintah Membayar (PPSPM) pada Satuan Kerja Pengelola APBN.
- Peraturan Pemerintah . (2019). Nomor 15 tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.
- Putri, Y. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 13 , 88-97.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. EKONOMIA 6(1), 177-182.
- Rivai, V. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivaldo, d. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Dimensi, Vol. 9, No. 3.
- Sadili, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Bandung: Pustaka Setia.
- Safrizal, Darwanis, & Fahlevi, H. (2017). Pengaruh Pemanfaatan Elektronik-Monitoring Pelaksanaan Anggaran, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pada Kantor Kementerian Agama dalam Wilayah Provinsi Aceh. Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 67- 76.
- Sedarmayanti. (2009). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Reflika Aditama.
- Setiawan, A. (2019, Maret 17). Diambil kembali dari <https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel-dan-opini/tinjauan-atas-relevansi-penggunaan-indikator-kinerja-pelaksanaan-anggaran-dalam-reformasi-birokrasi>
- Siagian, S. (2002). Filsafat Administrasi Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2006). Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. (2003). Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya. Jakarta: Prisma.
- Sobirin, A. (2016). Modul Manajemen Kinerja. Tangerang Selatan: Bahan Ajar Universitas Terbuka.
- Sobirin, A. (2019). Manajemen Kinerja. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal*.2.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suifan, T. (2019). The effects of work environmental factors on job satisfaction: The mediating role of work motivation. *Verslas: Teorija ir praktika / Business: Theory and Practice*, 456-466.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Suparman, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Cv. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia STIE PASIM*, Vol. 09 No. 02.
- Suprihatin, S. (2015). Upaya Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, Vol. 3 No.1, 73-82.
- Suwatno, H, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang . (2014). Nomor 5 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Kepegawaian. (1999). Nomor 43 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, Vol. 2, No. 3.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widarjono, A. (2013). *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.