

PENGARUH KEMAMPUAN, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA DAN KINERJA ORGANISASI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BARITO UTARA

Arsuni
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh
Email : arsunirahman14@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine: (a) The effect of ability on work performance, (b) The effect of work discipline on work performance, (c) The influence of organizational culture on work performance, (d) The effect of ability on organizational performance (e) The effect of work discipline on work performance. organizational performance (f) the influence of organizational culture on organizational performance and (g) the influence of work performance on organizational performance at the Regional Secretariat of East Barito Regency

The population in this study were 88 employees of the Regional Secretariat of East Barito Regency, the data were taken by means of a questionnaire distributed to respondents and tested the instrument through validity and reliability tests. Meanwhile, the data were analyzed using the PLS version 3.2.7 application.

The results showed: (a) ability has a positive and significant impact on work performance, (b) work discipline has no effect on work performance, (c) organizational culture has a positive and significant effect on work performance, (d) ability has a positive and significant effect on performance. organization (e) work discipline has no effect on organizational performance (f) organizational culture has a positive and significant effect on organizational performance and (g) work performance has a positive and significant effect on organizational performance at the Regional Secretariat of East Barito Regency

Keywords: Ability, Work Discipline, Organizational Culture, Work Performance and Organizational Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (a) Pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja, (b) Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja,(c) Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja, (d) Pengaruh kemampuan terhadap kinerja organisasi (e) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja organisasi (f) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerha organisasi dan (g) pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara

Populasi dalam penelitian ini ialah 88 pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara, data diambil dengan kuesioner yang dibagikan kepada responden dan dilakukan uji instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan data dianalisis dengan menggunakan Aplikasi PLS Versi 3.2.7.

Hasil penelitian menunjukkan : (a) kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, (b) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja,(c) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, (d) kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (e) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi (f) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerha organisasi dan (g) prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara

Kata Kunci : Kemampuan, Disiplin kerja, Budaya Organisasi, Prestasi Kerja dan Kinerja Organisasi

LATAR BELAKANG

Capaian Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Barito pada tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami penurunan pada sasaran kelembagaan yang efektif dan efisien serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penurunan sasaran kelembagaan yang efektif

dan efisien serta meningkatkan kualitas pelayanan publik ini disebabkan karena kurangnya kemampuan aparatur sipil negara dalam bekerja yaitu kurangnya dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan

suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Kemampuan dan kompetensi aparatur sipil negara ini berpengaruh terhadap prestasi kerja. Penurunan sasaran pembinaan aparatur sipil negara dapat dilihat dari penurunan tingkat kedisiplinan aparatur sipil negara Sekretariat Daerah kabupaten Barito Utara. Sedangkan untuk variabel Budaya Organisasi pada Sekretariat Daerah kabupaten Barito Utara ialah dimana masih banyaknya pegawai yang belum memiliki malu, seperti malu datang terlambat, malu apabila berpakaian kurang rapi, maka daripada itu gunanya memiliki budaya organisasi dalam diri seseorang ialah dapat memberikan motivasi untuk selalu bekerja dengan baik dalam lingkungan pekerjaan, dengan adanya dorongan untuk bekerja dengan baik tersebut dapat mendorong pula seorang pegawai agar dapat memiliki prestasi dalam bekerja di Sekretariat Daerah kabupaten Barito Utara maka daripada itu apabila seorang pegawai memiliki budaya organisasi dalam dirinya hal ini akan berpengaruh terhadap prestasi kerja dan kinerja anggota sehingga dapat memaksimalkan kinerja organisasi pada Sekretariat Daerah kabupaten Barito Utara., hal ini sependapat dengan teori menurut Menurut Schein (1992:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan pentingnya penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kemampuan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai dan kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara.

STUDI LITERATUR

Kemampuan

Dalam Kamus Bahasa Indonesia pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang atau aparat yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja (Tim Penyusun Kamus Bahasa, 2012:667).

Sedangkan Menurut Keith Davis secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan

pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara, 2014:67). Menurut Thoha (2011) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Kaleta (2006:170) Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. Soelaiman (2007:112) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Pengertian lain disiplin yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur (Rivai, 2009:444). Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2009:212).

Budaya Organisasi

Menurut Trice dan Bayer dalam Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmuwan tropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses

adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama-sama.

Menurut Geert Hofstede dalam Wibowo (2010:15), menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Sedangkan menurut Edgar Schein dalam Wibowo (2010:16), yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi.

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2002:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu Hasibuan (2008:94).

Lower dan Porter dalam Indra Wijaya (1999) menyebutkan bahwa prestasi kerja merupakan perpaduan antara motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau prestasi seseorang tergantung kepada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan untuk melakukannya. Motif berprestasi merupakan salah satu dari tiga motif pada diri manusia dan secara lengkap menurut Robbins (2001), yaitu motif berprestasi, motif untuk berafiliasi, dan motif untuk berkuasa. Disebutkan bahwa motif berprestasi tercermin pada orientasinya terhadap tujuan dan pengabdian demi tercapainya tujuan dengan sebaik-baiknya.

Kinerja Organisasi

Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson,1988:179). Hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang yang ada di dalamnya disebut sebagai kinerja organisasi. Kinerja organisasi sebagai sebuah konsep mengalami berbagai perkembangan pengukuran dan definisi. Pemahaman dan

definisi tentang kinerja organisasi dalam literatur akademik dan beberapa penelitian manajemen sangat beragam, sehingga tetap menjadi isu dan terus mengalami perkembangan (Barney, 2001)

METODE PENELITIAN

Kerlinger (2000:483) mengatakan bahwa rancangan penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang disusun sedemikian rupa sehingga penelitian dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Penelitian ini dirancang sebagai penelitian eksplanatori untuk menjelaskan pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Organisasi Untuk memperoleh gambaran yang utuh tentang gambaran tersebut, penelitian ini beranjaku dari data deskriptif yang berhubungan dengan pokok bahasan yang kemudian dianalisis dengan menggunakan path analisis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

H_1 =Kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara; Hipotesis pertama menguji apakah Kemampuan (X1) secara positif berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Z). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dibuktikan dari P-Values kemampuan (X1) pada Prestasi kerja (Z) memiliki nilai 0,032 yang artinya lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

H_2 =Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara; Hipotesis Kedua menguji apakah Disiplin Kerja (X2) secara positif berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Z). Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dibuktikan dari P-Values Disiplin kerja (X2) pada Prestasi kerja (Z) memiliki nilai 0,946 yang artinya lebih besar dari nilai tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

H_3 =Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara, Hipotesis ketiga menguji apakah Budaya Organisasi (X3) secara positif berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Z). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dibuktikan dari P-Values Budaya Organisasi (X3) pada Prestasi kerja (Z) memiliki nilai 0,000 yang artinya lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

H_4 =Kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara, Hipotesis keempat menguji apakah Kemampuan (X1) secara positif berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dibuktikan dari P-Values kemampuan (X1) pada Kinerja Organisasi (Y) memiliki nilai 0,009 yang artinya lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi

H_5 =Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara; Hipotesis kelima menguji apakah Disiplin kerja (X2) secara positif berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dibuktikan dari P-Values Disiplin kerja (X2) pada Kinerja Organisasi (Y) memiliki nilai 0,172 yang artinya lebih besar dari nilai tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi

H_6 =Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara, Hipotesis keenam menguji apakah Budaya Organisasi (X3) secara positif berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dibuktikan dari P-Values Budaya Organisasi

(X3) pada Kinerja Organisasi (Y) memiliki nilai 0,018 yang artinya lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi

H_7 =Prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara. Hipotesis ketujuh menguji apakah Prestasi kerja (Z) secara positif berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dibuktikan dari P-Values Prestasi Kerja (Z) pada Kinerja Organisasi (Y) memiliki nilai 0,000 yang artinya lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara.
4. Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara.
5. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara.
6. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara.
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara.

Saran

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan untuk hasil penelitian dan pembahasan, sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara untuk dapat meningkatkan variabel yang paling berpengaruh pada penelitian ini yaitu, Budaya Organisasi dan kemampuan, dimana kemampuan merupakan komponen penting dalam pembentukan kompetensi pegawai yang memiliki kemampuan lebih daripada pegawai yang lain, dan juga budaya organisasi dapat berupa pelatihan kompetensi dan budaya dalam pembentukan jati diri seorang pegawai dan juga disarankan kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara agar mengembangkan dan merencanakan pengembangan kemampuan anggota agar nantinya kinerja organisasi dan prestasi kerja semakin meningkat.
2. Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan prestasi kerja dan kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara dan Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang variabel yang ada pada penelitian ini yang berpengaruh terhadap prestasi kerja dan kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim Bachri. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dikantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*. Journal of Managemen 2.[javascript:void\(0\)](javascript:void(0)). Diakses 5 februari 2021.
- Amran, 2009, *Studi Evaluasi Gerakan nasional Peningkatan Produksi dan Mutu Kakao(gernas kakao) di Kecamatan Tompobulu*, Jurnal Litbang Pertanian, diunduh dari <http://pustaka.litbang.deptan.go.id/publikasi/p3212025.pdf>. Diakses 4 februari 2021.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, 1992, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Aprina Wardani.2017. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*.<http://erepository.perpus.iainsalatiga.ac.id/2490/1/SKRIPSI%20APRINA%20WARDANI.pdf>. diakses 3 februari 2021.
- Aziz Samudra, Azhari, 2015, *Perpajakan di Indonesia : Keuangan, Pajak dan Retribusi Daerah*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Effendi, 2002, *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi 1 Jakarta: Rajawali.
- Ghozali, Imam, 2006, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson I. (1988). *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses* (terjemahan Djoerban Wahid). Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Harahap, Muhammad Ridwan. (2016). *Sel Elektrokimia: Karakteristik dan Aplikasi*. Jurnal. Program Studi Kimia, Fakultas Sains dan Teknologi, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.diakses 5 februari 2021
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaleta, Dorota (2006). *Lifestyle Index and Work Ability*. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health. 19(3):170-177.diakses 3 februari 2021.
- Kerlinger, Fred N. & Howard B. Lee. 2000. *Foundations of Behavioral Research*. 4 th Edition. Florida: Harcourt Inc.
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

- Manullang, M (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Miftah Thoha, 2011 *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : Rajawali Grafindo Persada.
- Mulyadi, 2007. *Akuntansi Biaya*, Edisi ke 3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Ngadimin dan M. Wahyudin, 2005, *Rekrutmen, Dekruitmen, Pengembangan Karier dan Kompensasi Perannya Terhadap Motivasi Kerja di PT Delta Merlin Dunia Textil Karanganyar*, Jurnal Daya Saing Vol. 6. No. 2 tahun 2005, Surakarta.diakses 2 februari 2021.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Raditya Singgih Jatilaksono, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Riski Syandri Pratama, 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi pada PPATK".
- Rivai, Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business* (Metode Penelitian Untuk Bisnis). Jakarta: Salemba Empat.
- Sinamo, Jansen. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Soelaiman. (2007). *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Cetakan kedua, Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama
- Sutrisno. (2009), *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh, Penerbit Ekonisia, Yogyakarta.
- Tangkilisan, Hessel N.S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Tranggono, Rahadyan & Andika Kartika.2008. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)*.Jurnal Bisnis dan Ekonomi.Vol.15, No.1. diakses 4 1 februari 2021.
- Ulfaria Indah, 2018.*Kinerja Pegawai Pada Sub Protokol Dan Perjalanan Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong*, Jurnal Katalogis, Volume 6 Nomor 3 Maret 2018. Diakses 24 desember 2020.
- Peraturan Bupati Kabupaten Barito Utara Nomor 23 Tahun 2016,
- Data Kepegawaian Setda Bartim, 2020
- Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2004 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
- PP 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis Perjanjian Kinerja, laporan kinerja Instansi Pemerintah dan tata cara review atas laporan kinerja Instansi Pemerintah.
- Tim Penyusun Kamus Bahasa, 2012:667).

Profil Penulis

Arsuni, S.E., M.M, Dosen Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Muara Teweh Jl. Berlian No 55, Kec. Teweh Tengah, Kota Muara Teweh, Kalimantan Tengah 73811
Email: arsunirahman@gmail.com