



**UPAJIWA**

*Jurnal Online Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daerah Rakyat*

PRODI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA  
upajiwa\_mm@ustjogja.ac.id

jurnalfe.ustjogja.ac.id

ISSN 2614-0853 (cetak)  
ISSN 2579-535X (online)

**ANALISIS KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah DIY)**

**Ignatius Soni Kurniawan dan Yogi Saputra**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, UST

soni\_kurniawan@ustjogja.ac.id dan igoyasaputra04@gmail.com

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of competence, work discipline and work experience on employee performance on disaster management staff in the Special Region of Yogyakarta. This study uses a saturated sample with a population of 43 respondents. Data collection techniques in this study used a questionnaire with a census. The data analysis method used the classical assumption test, multiple linear test and the coefficient of determination test. The results of this study indicate that the competence variable has a positive and significant effect on employee performance, the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance and the work experience variable has a positive and significant effect on employee performance, simultaneously the variables competence, work discipline and work experience have a positive effect. and significant to employee performance. urgent. significant to employee performance.*

**Keywords:** *Competence, Work Discipline, Work Experience, Employee Performance.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada staf karyawan badan penanggulangan bencana daerah istimewa yogyakarta. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan populasi berjumlah 43 responden. Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kusioner dengan sensus. Metode analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji linier berganda dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan variabel kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Yogyakarta (BPBD DIY) Mengacu dalam tujuan, target, dan arah kebijakan pembangunan wilayah yang tertuang dalam RPJMD DIY 2017-2022, maka selanjutnya BPBD DIY tetapkan tujuan dan target pembangunan perangkat wilayah selama lima tahun sinkron menggunakan ketugasan dan fungsi yang diemban BPBD DIY selaku Perangkat Daerah. BPBD DIY 2017-2022 dalam rangka mendorong tercapainya visi dan misi pembangunan DIY, terutama misi pertama, menaikkan kualitas hidup, kehidupan dan penghidupan masyarakat yang berkeadilan dan Berkeadaban, merumuskan dan menetapkan tujuan BPBD DIY adalah Menurunkan risiko bencana.

Berdasarkan tugas utama dan fungsi yang diemban sang Badan Penanggulangan Bencana Daerah DIY tentu saja BPBD DIY mempunyai kiprah yang relatif krusial pada mendorong tercapainya visi dan misi daerah terutama panca mulia yang pertama, misalnya disampaikan dalam pidato peresmian gubernur DIY, upaya prioritas buat menaikkan harkat dan prestise kehidupan, dilakukan melalui penyelenggaraan urusan-urusan: ketentraman, ketertiban umum dan proteksi masyarakat, dan sosial.

Fenomena bencana alam merupakan kejadian yang tidak dapat diprediksi waktu terjadinya maka sebab itu di perlukan kompetensi, kedisiplin, pengalaman dalam kinerja karyawan di Kantor Badan Penaggulangan Bencana Daerah Daerah Yogyakarta untuk mencapai hasil dan memnimalisir kejadian bencana alam.

## LANDASAN TEORI

Para ahli Manajemen SDM dan perilaku organisasi pada biasanya menaruh batasan tidak sama tentang konsep kompetensi, namun secara impisit batasan yang masih ada pada pengertian para ahli tersebut relatif mempunyai kesamaan bahwa untuk menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan karakteristik utama dari individu tersebut sseperti motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keahlian itulah yang disebut kompetensi.

Kompetensi seseorang menjadi sebuah ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif atau superior Pengalaman kerja merupakan hal mengenai ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang sudah ditempuh seseorang sehingga memahami tugas-tugas suatu pekerjaannya dan sudah terlaksana dengan baik (Ranupandojo, 1984:71).

Dari uraian tersebut bisa disimpulkan, bahwa pengalaman kerja merupakan taraf dominasi pengetahuan dan keterampilan seseorang pada pekerjaanya yang bisa diukur berdasarkan masa kerja dan berdasarkan taraf pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Ini didukung dengan adanya disiplin kerja. Disiplin itu sendiri dari berdasarkan Bahasa Latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta pengembangan tabiat”. Disiplin timbul menjadi usaha untuk memperbaiki perilaku individu sebagai akibatnya taat azas dan selalu patuh pada aturan atau norma yang berlaku.

Disiplin kerja adakah suatu perilaku menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang ada atau peraturan yang telah diberlakukan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankanya serta tidak menghindar dari sanksi-sanksi yang diberikan apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang di berikan padanya ( Siswanto, 2001).

### Pengembangan Hipotesis

Kompetensi salah satu syarat karyawan untuk dapat berkerja produktif untuk dapat mewujudkan cita-cita perusahaan. Hasil peneltian (Hoki & Sofyan, 2019) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan kedisiplinan terhadap PT. Sumber Sukses Rezeki.

**H1: kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

Disiplin dapat menentukan hasil kinerja karyawan melalui tingkat kehadiran, ketekunan dan kepatuhan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian (Hartanto et al., 2018) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau.

**H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Menurut Supratmi (2013:3), adanya upaya menggunakan pengalaman kerja maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini adalah kinerja dari karyawan yang bersangkutan dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian (Henny, Enjelia, Michael Luhur, Inggriani Gunarsih, 2019) menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Utama Nuansa Tanjung Morawa.

**H3: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

Siswanto (2003: 20) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan manusia kompetensi dapat ditunjukkan melalui beberapa hal seperti karya, pengetahuan, keterampilan, perilaku, sikap, motif atau bakatnya, hal ini dapat dilihat ataubisa ditemukan secara kasat mata sehingga

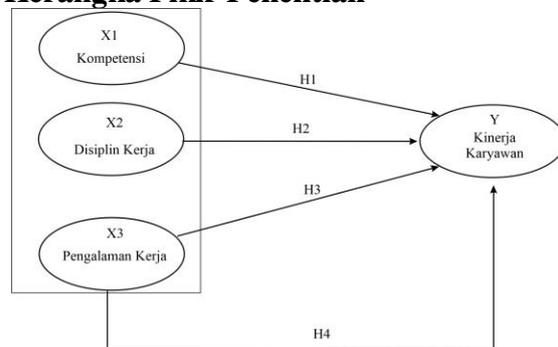
dapat membedakan antara mereka mana yang sukses dengan mereka yang biasa saja ditempat kerja.

Watson Wyatt (dalam Ruky, 2004; 106) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan campuran dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku yang dapat diamati kemudian dapat diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil mendefinisikan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PN., berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Hasil penelitian (Sartika, 2015) menunjukkan Kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu.

**H4: Kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

### Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1 kerangka pikir

## I.

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini mengunkan populasi staf pegawai kantor badan penanggulangan bencana daerah daerah istimewa yogyakarta yang berjumlah 43

responden dengan ukuran sampel berjumlah 43 pegawai yang artinya teknik pengambilan dalam penelitian ini sampling jenuh. Uji validitas dan reliabilitas sebagai penguji alat ukur kusioner.

Indikator pengabangan instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel 1 dibawah ini:

**Tabel 1**

Variabel	Indikator
Kompetensi (Romber, 2007)	Pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, memiliki keahlian/pengtahuan keterampilan
Disiplin kerja (Isvandiari & Idris, 2008)	Tujuan Kemampuan terhadap pimpinan balas jasa keadilan ketegasan
Pengalaman kerja (Luwis, 2016)	Lama waktu/masa kerja tingkat pengetahuan dan keterampilan penguasaan pekerjaan dan peralatan
Kinerja karyawan (Setiawan dan Kartika, 2004:1477)	Ketepatan waktu kesesuaian jam kerja tingkat kehadiran kerjasama antar karyawan

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reabilitas

Item uji validitas dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0.2542). Pengujian menghasilkan  $r$  hitung kompetensi (.275-.703), disiplin kerja (.307-.872), pengalaman kerja (.289-.790), dan kinerja karyawan (.395-.714). *Cronbach's Alpha* kompetensi (.728), disiplin kerja (.713), pengalaman kerja (.750), dan kinerja karyawan (.726)  $>$  .60 atau instrumen reliabel.

### Karakteristik Responden

Karateristik responden menunjukan bahwa berdasarkan jenis kelamin di dominasi oleh perempuan dengan

(51.2%), berdasrkan status perkawinan didominasi telah menikah dengan (74.4%), berdasarkan usia mayoritas berada pada usia dibawah 30 tahun dengan (30.2%), berdasarkan pendidikan terakhir mayoritas S1 dengan 46.5%), sedangkan berdasarkan status pegawai di dominasi status pegawai tidak tetap dengan rataaan (51.2%), dan berdasarkan masa kerja mayoritas pegawai kurang dari lima tahun dengan (4.9%).

**Tabel 2 Karateristik Responden**

Karakteristik	Frequency	Percent
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	21	48,8
Perempuan	22	51,2
<b>Status Perkawinan</b>		
Lajang	11	25,6
Menikah	32	74,4
<b>Usia</b>		
Dibawah 30 Tahun	13	30,2
30-40 Tahun	9	20,9
41-50 Tahun	10	23,3
Diatas 50 Tahun	11	25,6
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMP	0	0
SMA	12	27,9
Diploma	4	9,3
S1	20	46,5
S2	7	16,3
S3	0	0
<b>Status Pegawai</b>		
Tetap	21	48,8
Tidak Tetap	22	51,2
<b>Masa Kerja</b>		
Kurang dari 5 Tahun	18	41,9
5-10 Tahun	12	27,9
Lebih dari 10 Tahun	13	30,2

Sumber: data primer diolah 2021

### Asumsi Klasik

Pada tabel 3 di tunjukan hasil asumsi klasik. Uji normalitas pada penelitian ini dengan *kolmogorov-smirnov*, nilai *asympt.sig* 0.108  $>$  0.05, hasil penelitian ini sejalan dengan grafik p-plot pada gambar 1, kedua uji ini menyatakan distribusi data normal. Hasil uji multikolinear menunjukan nilai *tolerance*  $>$  0.1 dan *VIF*  $<$  10 dinyatakan tidak terjadinya multikolinearitas. Variabel kompetensi

memiliki nilai tolerance .769 dan nilai VIF 1.301. Variabel disiplin kerja dengan nilai tolerance .751 dan nilai VIF 1.332. Variabel Pengalaman kerja dengan nilai tolerance .600 dan nilai VIF 1.665.

**Pengujian Hipotesis Uji Analisis Berganda**

Pengujian hasil persamaan regresi pada tabel KK:  $5.471 + 0.270 + 0.236 + 0.284 + 4.194$

Berdasarkan hasil uji regresi berganda dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) mengalami kenaikan (satu) maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.270, apabila variabel disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan (satu) maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.236, dan jika variabel pengalaman kerja (X3) mengalami kenaikan (satu) maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.284. Apabila X1, X2 dan X3 bernilai 0, kinerja karyawan besarnya sama dengan nilai konstan (5.471 satuan).

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di terima, pengalaman kerja menunjukkan nilai signifikansi  $0.021 < 0.05$  yang artinya hipotesis H3: pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di terima, dan pada uji f menunjukkan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  yang artinya hipotesis empat H4: kompetensi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di terima. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.482 yang artinya besarnya gaya kompetensi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 48.2% dan sisanya sebesar 51.8% di pengaruhi oleh faktor lainya yang tidak terdapat dalam penelitian ini. *Standardized Coefficients beta* menyatakan variabel yang paling berpengaruh adalah variabel pengalaman kerja dengan hasil nilai 0.345, di urutan kedua variabel kompetensi dengan nilai 0.316 dan terakhir disiplin kerja 0.302.

**Tabel 3 analisis berganda**

l	Mode	Unstandardized coefficients B	Standard error Std. error	Standardized coefficients beta	T	Sig
1	(constant)	5,471	4,194		1,304	,200
	Kompetensi	,270	,108	,316	2,494	,017
	Disiplin kerja	,236	,100	,302	2,356	,024
	Pengalaman kerja	,284	,118	,345	2,408	,021

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

**Uji Hipotesis**

Menurut hasil uji t (parsial) pada variabel kompetensi menunjukkan signifikan  $0.017 < 0.05$  artinya bahwa hipotesis satu H1: kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima, Disiplin kerja menunjukkan hasil signifikansi  $0.024 < 0.05$  yang artinya bahwa hipotesis dua H2: disiplin kerja

**Tabel 4. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of the Est.
1	.721 <sup>a</sup>	.519	.482	1.464

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hasil *Adjusted R Square* sebesar 0.482 artinya sumbangan variabel independen (kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah 0.482 (48.2%) sedangkan sisanya, diluar penelitian ini sebesar (51.8%) ini menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

Temuan hipotesis pertama menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hoky dan Sofyan, 2019 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan kedisiplinan terhadap PT. Sumber Sukses Rezeki. Item kompetensi yang memiliki nilai tertinggi adalah “pengalaman kerja yang saya miliki membantu mengurangi kesalahan saat saya lakukan pada saat saya bekerja.” (4.12). Sedangkan nilai terendah adalah “saya paham dengan pekerjaan yang saya jalani karena sesuai dengan pendidikan terakhir.” (3.19).

Hipotesis kedua menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Hartanto et al 2018 hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Kepulauan Riau. Item disiplin kerja yang mendapat nilai tertinggi adalah “jika saya melakukan kesalahan akan mendapatkan hukuman sesuai aturan yang berlaku.” (4.02). sedangkan item dengan nilai terendah ialah “pimpinan menjadi panutan bagi saya.” (3.19).

Hipotesis ketiga diterima sesuai dengan penelitian (Henny, Enjelia, Micheal Luhur, Inggriani Gunarsih, 2019) hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Utama Nuansa Tanjung Morawa. Item pengalaman kerja yang mendapat nilai tertinggi adalah “saya menguasai teknologi yang ada dalam pekerjaan.” (4.00). sedangkan item pengalaman kerja dengan nilai terendah ialah “infrastruktur dapat saya kuasai untuk membantu pekerjaan.” (3.70).

Hipotesis keempat kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sartika, 2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan, dan Aset Daerah Kota Palu.

Kinerja pegawai dapat dijelaskan kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja. Nilai kinerja karyawan dengan nilai tertinggi (4.09) terdapat pada dua item yaitu “saya suka bertukar pikiran dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.” Dan “saya bisa bekerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.” Sedangkan nilai kinerja karyawan terendah ialah “saya mengerjakan tugas dengan segera agar tidak mengganggu pekerjaan saya yang lain.” (3.70). secara keseluruhan item kinerja karyawan memiliki nilai diatas 3 atau sudah baik.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Daerah Yogyakarta mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja dengan pengalaman kerja sebagai intervening terhadap kinerja karyawan, maka menarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di terima pada kantor badan penanggulangan bencana daerah daerah istimewa yogyakarta. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di terima pada kantor badan penanggulangan bencana daerah daerah istimewa yogyakarta. 3) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di terima pada kantor badan penanggulangan bencana daerah daerah istimewa yogyakarta. 4) Kompetensi, disiplin kerja, dan

pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di terima pada kantor badan penanggulangan bencana daerah Istimewa Yogyakarta.

## REFERENSI

- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- Asmara, A. S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Infomedia Nusantara Bagian Divisi Call Center Bandung. *Prosiding Manajemen*, 392–397.
- Budiwibowo, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) Di Kota Madiun. *Premiere Educandum : Jurnal Pendidikan Dasar Dan Pembelajaran*, 4(02), 119–132. <https://doi.org/10.25273/pe.v4i02.312>
- Devischa, D. C. (2018). *Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Bri Syariah Cabang Kediri )*. 63(1).
- Eko Rakhmatullah, A., Hadiati, S., & Adi Setia, K. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Profesionalisme Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. *Jem : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1), 556–569.
- Erwansyah, M., Sulastini, H., & Hereyanto. (2018). Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada Pt . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara ). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 32–40.
- Hartanto, Hendriani, S., & Maulida, Y. (2018). Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau. *Tepak Manajemen Bisnis*, X(2), 226–241.
- Henny, Enjelia, Michael Luhur, Inggriani Gunarsih, K. S. W. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berkat Utama Nuansa Tanjung Morawa. *Aksara Public*, 3(1), 114–126.
- Hoki, L., & Sofyan, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sumber Sukses Rezeki. *Jurnal Ilmiah Smart*, 3(1), 22–25.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 1–10.
- Luwis, A. H. K. Dan A. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Cv. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru. Vol 4 No 1 (2016): Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11–22. <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>

- Ramadhayanti, A. (2019). Management Journal. *Fundamental Management Journal*, 4(1), 37–51.
- Safwan, Nadirsyah, & Abdullah, S. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 7(1), 133. [https://S3.Amazonaws.Com/Academia.Edu.Documents/45963899/14.133.139.Safwan.Pdf?Response-Content-Disposition=Inline%3bFilename%3dpengaruh\\_Kompetensi\\_Dan\\_Motivasi\\_Terhada.Pdf&X-Amz-Algorithm=Aws4-Hmac-Sha256&X-Amz-Credential=Akiaiwowyygz2y53ul3a%2f20200204](https://S3.Amazonaws.Com/Academia.Edu.Documents/45963899/14.133.139.Safwan.Pdf?Response-Content-Disposition=Inline%3bFilename%3dpengaruh_Kompetensi_Dan_Motivasi_Terhada.Pdf&X-Amz-Algorithm=Aws4-Hmac-Sha256&X-Amz-Credential=Akiaiwowyygz2y53ul3a%2f20200204)
- Sartika, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 3(1), 54–65.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://Doi.Org/10.22216/Jbe.V4i2.3670>
- Syaleh, H. (2017). Pengaruh Diklat Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Benefita*, 2(3), 208. <https://Doi.Org/10.22216/Jbe.V2i3.1632>
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40. <https://Doi.Org/10.35908/Jeg.V2i1.213>