

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Serdang Bedagai

The Influence of Competence and Work Motivation on Employee Performance at the Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) of Serdang Bedagai Regency

Widya Putri¹, Hablil Ikhwana², Suriana³

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi, Universitas Alwashliyah, Medan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 17 September 2026
Revised 25 September 2026
Accepted 28 September 2026
Available online 03 October 2026

Keywords

Competence, Work Motivation, Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence and work motivation on employee performance at the Regional Revenue Agency (BAPENDA) of Serdang Bedagai Regency. The study is motivated by the importance of human resource quality in supporting the achievement of Regional Original Revenue (PAD). Competence, which includes knowledge, skills, attitudes, behavior, and work values, as well as work motivation derived from both internal and external factors, is believed to play a significant role in improving employee performance. However, several challenges remain, including limited mastery of taxation information technology, low discipline, and lack of work initiative, all of which affect the achievement of PAD targets. This research employs a quantitative approach using a questionnaire as the primary data collection instrument. The variables of competence and work motivation are measured through relevant indicators, while employee performance is assessed based on effectiveness, efficiency, quality of work, discipline, and the achievement of organizational targets. Data were analyzed using multiple linear regression to determine the partial and simultaneous effects of the two independent variables on employee performance. The

findings indicate that competence has a significant positive effect on employee performance through enhanced knowledge, skills, and work attitudes that support the achievement of organizational goals. Work motivation also has a significant influence, both through internal factors such as responsibility and professional pride, and external factors such as rewards and leadership support. Simultaneously, competence and work motivation make a substantial contribution to improving employee performance.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Serdang Bedagai. Penelitian dilatarbelakangi oleh pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian Pendapatan Asli Daerah (PAD). Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, perilaku, dan nilai kerja, serta motivasi kerja yang berasal dari faktor internal maupun eksternal, diyakini berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, masih ditemukan kendala seperti rendahnya penguasaan teknologi informasi perpajakan, kedisiplinan, dan inisiatif kerja yang berdampak pada pencapaian target PAD. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner. Variabel kompetensi dan motivasi kerja diukur melalui indikator yang relevan, sedangkan kinerja pegawai diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, kualitas kerja, kedisiplinan, dan pencapaian target organisasi. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan kedua variabel terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan, baik melalui dorongan internal seperti tanggung jawab dan kebanggaan profesi maupun faktor eksternal seperti penghargaan dan dukungan pimpinan. Secara simultan, kompetensi dan motivasi kerja memberikan kontribusi kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan efektivitas organisasi, tetapi juga menentukan kualitas pelayanan publik yang diterima masyarakat. Dalam konteks reformasi birokrasi,

pemerintah daerah dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia agar tujuan pembangunan dapat tercapai secara efektif. Dua faktor yang dianggap sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompetensi dan motivasi kerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan tanggung jawab, dedikasi, dan semangat dalam mencapai tujuan organisasi. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dan berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Serdang Bedagai yang memiliki peran strategis dalam mengelola Pendapatan Asli Daerah (PAD) sebagai sumber pembiayaan pembangunan daerah. Keberhasilan pencapaian target PAD sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai BAPENDA. Namun demikian, masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi dan motivasi kerja pegawai. Beberapa pegawai belum sepenuhnya menguasai teknologi informasi yang digunakan dalam administrasi perpajakan daerah, sementara sebagian lainnya menunjukkan tingkat kedisiplinan, inisiatif, dan tanggung jawab yang belum optimal. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kualitas pelayanan publik, menghambat pencapaian target organisasi, serta mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah yang semakin dituntut untuk transparan dan akuntabel. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk mengetahui sejauh mana kompetensi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai BAPENDA Kabupaten Serdang Bedagai.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengidentifikasi beberapa permasalahan utama, yaitu belum optimalnya kompetensi teknis pegawai, rendahnya motivasi kerja sebagian pegawai, ketidakkonsistenan kinerja dalam mendukung pencapaian target PAD, belum optimalnya pengelolaan kompetensi dan motivasi oleh manajemen, serta adanya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik. Selain itu, masih minimnya penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BAPENDA menjadi alasan penting dilakukannya penelitian ini.

Agar penelitian lebih terfokus, ruang lingkup penelitian dibatasi pada pegawai BAPENDA Kabupaten Serdang Bedagai. Variabel independen yang diteliti adalah kompetensi dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai yang diukur melalui efektivitas, efisiensi, kualitas kerja, kedisiplinan, dan pencapaian target organisasi. Penelitian hanya menggambarkan kondisi pada periode penelitian berlangsung dan tidak membandingkannya dengan periode sebelumnya. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan dokumentasi resmi yang tersedia di lingkungan BAPENDA.

Rumusan masalah penelitian difokuskan pada empat pertanyaan utama, yaitu apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, apakah kompetensi dan motivasi kerja secara simultan memengaruhi kinerja pegawai, serta seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai BAPENDA Kabupaten Serdang Bedagai. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan mengukur pengaruh kompetensi dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai serta menentukan besarnya kontribusi kedua variabel tersebut terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoretis dan praktis. Secara teoretis, hasil penelitian dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dan administrasi publik, khususnya terkait hubungan antara kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi BAPENDA Kabupaten Serdang Bedagai dalam menyusun strategi peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pengembangan karier, dan pembinaan pegawai, serta merancang sistem motivasi yang lebih efektif melalui penghargaan, insentif, dan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik, memperkuat pengelolaan pendapatan daerah yang transparan dan akuntabel, serta menjadi dasar bagi pemerintah daerah dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang selaras dengan prinsip good governance.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di kantor Bapenda yang berlokasi di Jalan Negara No. 300, Kelurahan Sei Rampah, Kecamatan Sei Rampah, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai Bapenda, sedangkan objek penelitian difokuskan pada pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian direncanakan berlangsung dalam rentang waktu Oktober 2025 hingga Juli 2026 yang mencakup tahapan pengajuan judul, penyusunan proposal, seminar proposal, pengumpulan data, analisis hasil, hingga ujian akhir penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berbentuk angka dan dianalisis secara statistik. Populasi penelitian terdiri dari 37 pegawai Bapenda Kabupaten Serdang Bedagai. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden sehingga jumlah sampel juga sebanyak 37 orang. Data penelitian berasal dari dua sumber, yaitu data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen resmi instansi, laporan administrasi, arsip, serta berbagai literatur yang relevan dengan variabel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan studi dokumentasi sehingga informasi yang diperoleh lebih lengkap dan mampu menggambarkan hubungan antarvariabel secara komprehensif.

Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik kuantitatif dengan model regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Sebelum analisis regresi dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan data berdistribusi normal. Selanjutnya dilakukan uji validitas menggunakan korelasi Pearson guna memastikan setiap item kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Reliabilitas instrumen diuji menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memenuhi nilai koefisien yang disyaratkan sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Untuk menjamin ketepatan model regresi, penelitian juga melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF), uji heteroskedastisitas menggunakan analisis scatter plot residual, sedangkan autokorelasi diuji dengan metode Durbin-Watson. Setelah model memenuhi seluruh asumsi yang diperlukan, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai dan uji F untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Selain itu, digunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi kompetensi dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama, yaitu kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y). Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, perilaku, dan nilai yang dimiliki pegawai. Motivasi kerja diartikan sebagai dorongan psikologis dan lingkungan yang mendorong pegawai bekerja secara optimal, yang diukur melalui indikator perilaku kerja, partisipasi, tanggung jawab, dan komitmen. Sementara itu, kinerja pegawai diukur berdasarkan kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan bekerja sama. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert sehingga memungkinkan data dianalisis secara kuantitatif untuk memperoleh kesimpulan yang objektif mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bapenda Kabupaten Serdang Bedagai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.887	3.131	
Kompetensi	.384	.145	.394
Motivasi Kerja	.487	.134	.539

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data kuesioner 2026, data diolah SPSS 19

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi linear berganda pada Tabel 1, diperoleh persamaan regresi: $Y = 4,887 + 0,384X_1 + 0,487X_2$, di mana Y adalah Kinerja Pegawai, X_1 adalah Kompetensi, dan X_2 adalah Motivasi Kerja. Interpretasinya adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (4,887) menunjukkan bahwa jika variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja bernilai nol, maka nilai dasar Kinerja Pegawai tetap sebesar 4,887.
2. Koefisien Kompetensi (0,384) berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,384 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien Motivasi Kerja (0,487) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,487 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai Beta standar memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja (0,539) memiliki pengaruh relatif lebih besar terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan Kompetensi (0,394).

Dengan demikian, baik Kompetensi maupun Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, namun kontribusi Motivasi Kerja lebih dominan dalam meningkatkan kinerja. Model regresi ini dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan kinerja pegawai secara signifikan dan konsisten.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.561	.128
Kompetensi	2.650	.012
Motivasi Kerja	3.628	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data kuesioner 2026, data diolah SPSS 19

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 2, dapat diinterpretasikan bahwa variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi Kompetensi sebesar 0,012 dan Motivasi Kerja sebesar 0,001, yang keduanya lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Artinya, hipotesis parsial untuk kedua variabel diterima, sehingga Kompetensi dan Motivasi Kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.320	2	160.660	74.110	.000 ^a
	Residual	73.707	34	2.168		
	Total	395.027	36			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data kuesioner 2026, data diolah SPSS 19

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 3, diperoleh nilai F hitung sebesar 74,110 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan signifikan. Artinya, variabel independen yaitu Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis simultan diterima, yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan motivasi kerja secara bersamaan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara nyata. Model regresi ini layak digunakan karena memenuhi asumsi dan terbukti signifikan dalam menjelaskan hubungan antarvariabel.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.813	.802	1.472

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data kuesioner 2026, data diolah SPSS 19

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4, diperoleh nilai R Square sebesar 0,813. Hal ini berarti bahwa variabel independen yaitu Kompetensi dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen Kinerja Pegawai sebesar 81,3%, sedangkan sisanya 18,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memiliki daya jelaskan yang baik, sehingga dapat diandalkan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian statistik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Selain itu, variabel motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang juga lebih kecil dari 0,05. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 74,110 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,813, yang berarti bahwa sebesar 81,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, sehingga perlu menjadi perhatian utama organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

REFERENSI

- Aprillianti Safitri, & Aryata, I. M. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor (Studi kasus divisi transmigrasi). *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen Universitas Pamulang*.
- Asrianto, et al. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Idebuku.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi. *Buletin Studi Ekonomi Universitas Udayana*.
- Dwiyanti, N. K. A., et al. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45. *BISMA: Jurnal Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Fauzi, A. (2020). Ilmu pemerintahan dan pembangunan desa. *Jurnal UIN Suska*.
- Fauzi, A., & Nugroho, A. R. H. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga University Press.
- Fitriani, A. (2020). *Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah* [Skripsi, Universitas Negeri Medan].
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Heri, & Andayani. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.
- Herni, S. L., & Ervin, I. Y. (2020). *Manajemen kinerja karyawan*. Universitas Riau Kepulauan Press.
- Hidayat, R. (2022). Pengaruh penghargaan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 13(1).
- Junaidi, & Areon, R. (2023). *Manajemen: Teori, manfaat dan faktor-faktor yang memengaruhi*. CV Eureka Media Aksara.
- Kartika, D. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan hubungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai* [Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta].
- Laela, N. (2023). *Motivasi kerja perangkat desa Sukaraja Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi* [Skripsi, Universitas Islam Kuantan Singingi].
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiyanti. (2020). *Optimalisasi kompetensi pegawai: Salah satu strategi meningkatkan kompetensi pegawai melalui jejaring kerja, sikap terhadap tugas dan pelatihan*. Nizamia Learning Centre.
- Nawawi, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Nurhayati, R. (2021). *Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi: Studi pada pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat* [Skripsi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung].
- Ramadhan, R. (2023). *Jurnal administrasi publik dan pemerintahan*. STIA LAN Bandung.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Samsudin. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Pustaka Setia.
- Sari, E. (2021). *Peran camat dalam memberikan motivasi kerja pegawai*. UIN Ar-Raniry.
- Sari, R. (2021). *Motivasi kerja aparatur desa dalam pelayanan publik*. UIN Suska Riau.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2020). *Metode penelitian pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Suryana, Y. (2020). *Perilaku organisasi*. Graha Ilmu.
- Suriyani, L. (2023). *Kepemimpinan dan motivasi aparatur desa*. Salemba Humanika.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2021). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Triastuti, D. A. (2020). *Manajemen kinerja aparatur*. Graha Ilmu.
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Wirawan. (2022). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Yuliana. (2022). *Jurnal ilmu administrasi publik*. Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Yuniarti, D. (2022). *Pendidikan dan pelatihan kebencanaan*. UGM Press.