



JURNAL FAIRNESS

ISSN (print): 2303-0348;

ISSN (online): 2303-0372

Available online at <https://ejournal.unib.ac.id/fairness>

PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA BENDAHARA SKPD DI KABUPATEN BENGKULU UTARA

¹Noni Ayu Kusuma 

²Abdullah S

^{1,2} Universitas Bengkulu

Article history:

Received: 2 Oktober 2025

Revised: 15 Oktober 2025

Accepted: 18 oktober 2025

Keywords:

Motivasi, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Bendahara

Correspondence:

Noni Ayu Kusuma
Leonardogilang270@gmail.com
Universitas Bengkulu

Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk menguji: Pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja bendahara SKPD di Kabupaten Bengkulu Utara. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada bendahara SKPD di Kabupaten Bengkulu Utara. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 responden. Teknik pengumpulan data dengan teknik survei menyebarkan kuesioner kepada bendahara dari instansi terkait. Analisis yang digunakan adalah Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja bendahara SKPD di Kabupaten Bengkulu Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja bendahara sangat berpengaruh dengan adanya motivasi, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja.

PENDAHULUAN

Kinerja (performance) adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Berdasarkan temuan-temuan dari hasil pemeriksaan oleh BPK membuktikan bahwa masih terdapat kekurangan-kekurangan bendahara SKPD dalam pelaksanaan tugas kebendaharaannya, baik bendahara penerimaan maupun bendahara pengeluaran. Sesuai dengan PP no 58 tahun 2005 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13

Tahun 2006 pasal 187 tentang penatausahaan penerimaan dan pasal 209 tentang dokumen yang digunakan oleh bendahara pengeluaran dalam menatausahakan pengeluaran permintaan pembayaran maka para bendahara telah melakukan kelalaian dalam melaksanakan tugas dan fungsinya seperti yang terdapat dalam Permendagri no 13 Tahun 2006.

Permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja bendahara SKPD di kabupaten Bengkulu Utara, Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja bendahara SKPD di kabupaten Bengkulu Utara, Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja bendahara SKPD di kabupaten Bengkulu Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja bendahara SKPD di kabupaten Bengkulu Utara, Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja bendahara SKPD kabupaten di Bengkulu Utara, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja bendahara SKPD kabupaten di Bengkulu Utara. Dalam penelitian ini penulis ingin menguji pengaruh motivasi, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja bendahara SKPD di kabupaten Bengkulu Utara, sehingga peneliti merumuskan judul penelitian “pengaruh motivasi, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja bendahara SKPD di kabupaten Bengkulu Utara.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori atribusi menurut Ikhsan, dkk. (2015), merupakan suatu proses untuk menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilaku seseorang. Teori ini ingin menjelaskan tentang perilaku seseorang terhadap peristiwa sekitarnya dan mengetahui alasan -alasan melakukan perilaku seperti itu. Perilaku individu menurut Robbins (2006), disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Perilaku yang disebabkan oleh faktor internal adalah perilaku yang diyakini berada dibawah kendali atau berasal dari dalam diri individu seperti ciri kepribadian, motivasi atau kemampuan. Perilaku yang disebabkan oleh faktor eksternal adalah perilaku yang diyakini sebagai hasil dari sebab – sebab luar atau berasal dari luar diri individu seperti pengaruh sosial dari orang lain, nilai sosial dan pandangan masyarakat. Teori atribusi berdasarkan uraian diatas dapat digunakan sebagai dasar mengkaji faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kinerja bendahara. Pada dasarnya, teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal yang disebut sebagai atribut internal dan faktor eksternal yang disebut sebagai atribut eksternal. Atribut internal yang akan mempengaruhi kinerja seseorang didalam penelitian ini adalah motivasi dan kemampuan kerja. Dimana semakin tinggi motivasi, kemampuan kerja yang melekat sebagai atribut internal yang mempengaruhi perilaku bendahara yang berasal dari dalam diri pribadinya maka kualitas kinerja semakin baik. Serta lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku seorang bendahara. semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang dimiliki, semakin tinggi kinerja bendahara.

Kompetensi Menurut Moeheriono (2012) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi-misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Menurut Hanafi (2017) Motivasi adalah menemukan kebutuhan karyawan dan membantu untuk mencapainya dalam proses yang halus. Memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memenuhi tuntutan organisasi. Setiap manajer harus memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan karyawan, mengetahui kebutuhan masing-masing. Menurut Blanchard dan Hersey (2001) dalam Syardianto (2014) Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Menurut Parimita (2013) lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Teori atribusi dapat menjelaskan faktor-faktor yang mendorong bendahara melaksanakan kegiatan dalam laporan keuangan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilaksanakannya. bendahara didalam melaksanakan kegiatan dalam laporan keuangan didorong oleh perilaku yang bersumber dari faktor internal atau atribut internal dan faktor eksternal yang disebut atribut eksternal salah satunya adalah motivasi. motivasi adalah atribut internal atau faktor internal yang mendorong kinerja bendahara di mana motivasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja seseorang. Semakin tinggi motivasi seorang bendahara maka kinerja akan semakin baik sebaliknya semakin rendah motivasi seorang bendahara maka semakin tidak baik kinerja seorang bendahara tersebut. Wahab (2017) melakukan penelitian dengan hasil bahwa variable motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng. Sehingga berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu :

H1 = Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja bendahara SKPD di kabupaten Bengkulu Utara.

Teori atribusi menyatakan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu. Begitu pula bendahara dalam melaksanakan kegiatan membuat laporan keuangan perilakunya didukung oleh kekuatan internal dan eksternal yang didapatkan melalui kemampuan kerja yang disesuaikan dengan standar seorang bendahara.

Kristiani (2013) melakukan penelitian dengan hasil bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ghazali (2017) hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten Banjar. Berdasarkan penelitian – penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penulis berargumen kemampuan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja bendahara. Maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H2 = Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja bendahara SKPD di kabupaten Bengkulu Utara.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja bendahara dapat dijelaskan dengan teori atribusi. Berdasarkan teori atribusi lingkungan kerja adalah faktor eksternal atau atribut eksternal yang mendorong perilaku bendahara karena pada dasarnya teori atribusi menyatakan bahwa perilaku seseorang didorong oleh dua faktor yakni faktor internal atau atribut internal dan faktor eksternal atau atribut eksternal. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja , maka semakin baik kinerja seorang bendahara. Berdasarkan penelitian Laliasa (2018) hasil penelitian yang diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas perkebunan dan hortikultura. Penelitian Sofyan (2013) menunjukan bahwa berpengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA. Semakin baik lingkungan kerja tempat bekerja, semakin baik pula kinerja suatu organisasi. Maka hipotesis penelitian adalah

H3 = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja bendahara SKPD di kabupaten Bengkulu Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif, tujuannya adalah untuk menguji keandalan suatu teori yang mampu menghasilkan kesimpulan-kesimpulan. Metode kuantitatif, sebagaimana dinyatakan Cooper (2014), adalah metode penelitian yang mencoba untuk mengukur subjek penelitian dengan tepat.

Pengukuran dan Definisi Operasional Variabel

Motivasi

Motivasi Kerja adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. Motivasi diukur dengan 4 indikator yaitu : Kelayakan Kompensasi, Pengakuan kinerja yang dilakukan, Penghargaan prestasi kerja yang telah dicapai, Kepercayaan pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja pegawai merupakan faktor yang membuat seseorang pegawai mampu atau dapat mengerjakan sesuatu. Kemampuan kerja diukur dengan 6 indikator yaitu : pengetahuan, pendidikan, pelatihan, pengalaman, terampil dan kesanggupan kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja diukur dengan 7 indikator yaitu : Penerangan, Suhu udara, Siklus udara, Keamanan, Tata letak ruangan kebersihan, Hubungan sesama rekan kerja, Hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

Metode Analisis

Data penelitian akan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik yang meliputi statistik deskriptif, uji kualitas data, uji homogenitas, uji normalitas, dan uji hipotesis. Berikut ini adalah uraian dari setiap analisis statistik tersebut.

Uji Kualitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi data. Dalam penelitian ini reliabilitas diuji diukur dengan *internal consistency approach* yaitu konsep yang menekankan pada konsistensi antar item di kuesioner.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Untuk menguji apakah distribusi data normal, maka dilakukan pengujian dengan cara analisis statistik yaitu uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berhubungan satu dengan yang lainnya. Menurut Myers, (2015) variabel independen tidak mengalami multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10. Untuk mengetahui masalah multikolinearitas juga dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang merupakan kebalikan dari nilai VIF, yaitu $1/VIF$. Uji heterokedastisitas yang digunakan

oleh peneliti adalah menggunakan uji Park. Uji ini ditempuh dengan melakukan regresi terhadap nilai logaritma dari kuadrat residual (Ghozali, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar dari tanggal 31 Desember 2018 hingga 31 Januari 2019 yang berjumlah 75 kuesioner.

Tabel 1. Daftar Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Kuesioner yang disebar	75	100%
2	Kuesioner yang tidak kembali	21	28%
3	Kuesioner yang kembali	54	72%
4	Kuesioner yang dapat diolah	54	72%

Sumber: data primer diolah, 2019

Statistik deskriptif

Tabel 2. Statistik deskriptif

Variabel	N	Kisaran Teoritis			Kisaran Aktual			Std. Deviation
		Min	Maks	Mean	Min	Maks	Mean	
M	54	4	20	12	14	20	17,3148	1,79962
KK	54	9	45	27	28	45	37,7037	3,88334
LK	54	8	40	24	24	40	33,3519	4,29197
KB	54	4	20	12	12	20	17,0000	2,04663

Sumber: data primer diolah, 2019

Uji Validitas

Uji validitas telah dilakukan pada instrumen penelitian. Hasil uji validitas terhadap variabel – variabel dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Kaiser Mayer Olkin Measure of Sampling (KMO)

No	Variabel	N	KMO	Sig	Keterangan
1	M	54	0,722	0,000	Valid
2	KK	54	0,753	0,000	Valid
3	LK	54	0,874	0,000	Valid
4	KB	54	0,714	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2019

Uji Reliabilitas

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,7 (Ghozali, 2013). Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Instrumen	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	M	4	0,768	Reliabel
2	KK	9	0,738	Reliabel
3	LK	8	0,888	Reliabel

4	KB	4	0,711	Reliabel
---	----	---	-------	----------

Sumber: Data diolah 2019

Uji Normalitas

Untuk mengetahui normalitas distribusi data dapat dilihat dari *Kolmogrov-Smirnov test* dengan kriteria pengujian $> 0,05$ sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Asyump Sig (2-tailed)	Keterangan
0,200	Normal

Sumber : Data diolah 2019

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas untuk mengetahui ada tidaknya indikasi pada multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF) dimana nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai $VIF < 10$, maka tidak akan terjadi multikolinearitas antar variabel independen (Ghozali, 2013).

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolineritas Data Penelitian

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	M	0,643	1,555	Bebas Multikolinieritas
2	KK	0,711	1,406	
3	LK	0,689	1,452	

Sumber: Data diolah 2019

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Model regresi yang baik apabila varians dari residual satu ke pengamatan lain tetap atau homokedastisitas. Model yang digunakan untuk mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan uji glejser dengan probabilitas signifikannya di atas ($>$) tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 (Ghozali, 2013). Hasil pengujian heterokedastisitas adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Data Penelitian

Variabel	Sig	Keterangan
M	0,988	Bebas Heteroskedastisitas
KK	0,989	
LK	0,777	

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Hasil Uji Hipotesis

Kriteria pengambilan keputusan ditentukan dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Hasil output SPSS terhadap nilai F dan nilai R^2 dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig	Hasil
Motivasi	0,382	3,447	0,001	Diterima
Kemampuan Kerja	0,147	3,014	0,004	Diterima
Lingkungan Kerja	0,196	4,368	0,000	Diterima
R Square	0,695			
Adjusted R ²	0,677			
F	37,998			
Sig	0,000			

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Pembahasan

Pengaruh motivasi terhadap kinerja bendahara SKPD

Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja bendahara SKPD kabupaten Bengkulu Utara. Ini menandakan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki bendahara SKPD kabupaten Bengkulu Utara, maka semakin baik dan tinggi kinerja seorang bendahara. Untuk meningkatkan motivasi bendahara di skpd kabupaten Bengkulu utara maka bendahara harus mendapatkan reward atau penghargaan. Hal ini menunjukkan jika motivasi bendahara skpd di kabupateng Bengkulu utara semakin tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja bendahara. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja bendahara skpd di kabupaten Bengkulu utara.

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja bendahara SKPD

Berdasarkan hasil penelitian, maka terbukti bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja bendahara SKPD kabupaten Bengkulu Utara. Ini menandakan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki bendahara SKPD kabupten Bengkulu Utara, maka semakin tinggi pula kinerja seorang bendahara yang berdasarkan indikator dari kemampuan kerja, diantaranya adalah pengetahuan, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kesanggupan kerja. Untuk meningkatkan kemampuan kerja bendahara di skpd kabupaten Bengkulu utara maka bendahara harus mendapatkan pelatihan khusus. Hal ini menunjukkan jika kemampuan kerja bendahara skpd di kabupaten Bengkulu utara semakin tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja bendahara. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja bendahara skpd di kabupaten Bengkulu utara.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja bendahara SKPD

Berdasarkan hasil penelitian, maka terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja bendahara SKPD kabupaten Bengkulu Utara. Ini menandakan bahwa semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang dimiliki bendahara SKPD kabupten Bengkulu Utara, maka semakin baik pula kinerja bendahara SKPD di kabupaten Bengkulu Utara. . Untuk meningkatkan lingkungan kerja bendahara di skpd kabupaten Bengkulu utara maka bendahara harus menciptakan lingkungan

yang menyenangkan. semakin baik lingkungan kerja, maka akan berpengaruh terhadap kinerja bendahara. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja bendahara skpd di kabupaten Bengkulu utara.

KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah motivasi, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja bendahara SKPD di kabupaten Bengkulu Utara. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal, antara lain sebagai berikut : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja bendahara SKPD di Kabupaten Bengkulu Utara. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja bendahara SKPD di Kabupaten Bengkulu Utara. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja bendahara SKPD di Kabupaten Bengkulu Utara.

Saran yang diajukan untuk perbaikan dan pengembangan penelitian selanjutnya ialah menambah variabel lain, selain variabel penelitian ini dan lebih memperluas penyebaran kuesionernya. Serta memilih lokasi penelitian yang tidak terlalu jauh. Keterbatasan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa belum tercapainya keseluruhan SKPD dalam penyebaran kuesioner, dikarenakan beberapa SKPD tidak bersedia mengisi kuesioner tersebut , jauh nya lokasi tempat penelitian, menjadikan penelitian ini lebih lama dari waktu yang ditetapkan, dengan menggunakan kuesioner maka kemungkinan adanya responden tidak serius ataupun jujur dalam menjawab pernyataan yang ada dalam kuesioner

DAFTAR PUSTAKA

- Andam Dewi. (2013). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Bahana Manajemen Pendidikan.
- Anggreini. (2012). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pengelolaan keuangan di Universitas Bengkulu. skripsi tidak di publikasikan. Bengkulu jurusan akuntansi Universitas Bengkulu.
- Donni Juni Priansyah. (2014). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.
- Farlen. (2011). Pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. skripsi tidak dipublikasikan. Yogyakarta: jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Univeritas Pembangunan Nasional.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Edisi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Ghozali. (2017). Pengaruh motivasi kerja,kepuasaan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten Banjar. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 1, Maret 2017.
- Hanafi. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan,dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT BNI lifeinsurance. Jurnal Pendidikan EkonomidanBisnis(JPEB)Vol.5No.1Maret2017 .
- Harahap. (2017). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di bidang pelayanan,penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia Medan. Skripsi, Univeritas islam indonesia sumatra utara.
- Hastuti. (2017). Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja karywan dilingkungan yayasan pendidikan perguruan tinggi sahid Surakarta. Ekonomi bisnis dan Kewirausahaan Vol. VI, No. 2 Agustus 2017.

- Heider. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.
- Jariah, A. (2011). *Analisis kemampuan intelektual dan motivasi kerja dosen*. Jurnal WIGA. Vol. 2 No.2 September 2011 ISSN No. 2088-0944.
- Jaya. (2012). Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Tanjung Jabung Barat. Volume 14, Nomor 1, Januari - Juni 2012 .
- Jayanti. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di kabupaten Tanah Datar. JESS Vol. 2 No. 1 Th.2018.
- Jones. (2002). *Pengantar Teori-teori Sosial*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kelinger. (2006). *Asas-asas Penelitian Behavioral Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Kristiani. (2013). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Diponegoro journal of social and politic Tahun 2013, <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/>.
- Laliasa, G. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas perkebunan dan holtikutura provinsi Sulawesi Utara . Vol. 1 (1), January 2018, pp. 83-103.
- Luthans. (1998). *Real Manager*. Cambridge: Ballinger.
- Manik. (2017). faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bendahara satuan kerja perangkat daerah di kabupaten Samosir dengan motivasi sebagai variabel moderating. Tesis. Universitas Sumatra Utara.
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melianingrum. (2014). Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Biro produksi PT kertas Padalarang. Universitas PendidikanIndonesiaia |repository.upi.edu |perpustakaan.upi.edu.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitasari. (2016). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada asuransi jiwa bersam (AJB) Bumiputera 1912 Jember. Skripsi.fakultas ekonomi Universitas Jember.
- Novia, R. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di kecamatan Sungayang kabupaten Tanah Datar. JESS Vol. I No. 2 Th. 2017, 130-135.
- Parimita. (2013). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank BTN cabang Bekasi. Made Bayu, I. B. 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. E- Jurnal Manajemen Unud Vol.5 No.1
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 pasal 1 ayat 22 tentang bendahara penerimaan
- Peraturan Pemerintah no 58 Tahun 2005 pasal 66 tentang penatausahaan penerimaan
- Permendagri Nomor 55 Tahun 2008 tentang bendahara pengeluaran
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 pasal 187 tentang penatausahaan penerimaan
- Permendagri no 13 Tahun 2006 tentang penatausahaan penerimaan
- Raharjo. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati). Journal of Management, Volume 2 No. 2.
- Samsuni. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. 114 Al Fallah Vol XVII No. 31 Tahun 2017, 113-114.
- Sari Dkk. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Donri-Donri kabupaten Soppeng. Jurnal Mirai Management Volume 2 No. 2 April – Januari 2017 .

- Sayuti. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas produk IKM kerupuk udang di kabupaten Indramayu. *IndustryXplore – Vo 1. 02 No. 01*, Desember 2017 .
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika.
- Setiawan. (2016). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil kota Malang. Skripsi. Malang :, Universitas islam negeri malik ibrahim Malang.
- Sidanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, Vol. 9 (1), Februari, Hal. 44 – 53, 44-53.
- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sofyan. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1* (2013) .
- Sriwidodo, U. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejateraan terhadap kinerja dinas pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1* Juni 2010.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian Kuantitas dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). Pengaruh mtoivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor satuan polisi pamong. *Journal Of Management*, Volume 2 No.2 Maret 2016.
- Syamsir. (2011). *Dampak program PKL terhadap tingkat motivasi pedagang kaki lima di Provinsi Sumatra Barat*. TINGKAP Vol. VII No. 1 Th. 2011 .
- Syardianto. (2014). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten Kutai Timur. *eJournal Administrative Reform*, 2014.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2004 Tentang Perbendaharaan Negara Pasal 21
- Umam, R. H. (2018). Pengaruh motivasi islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bank syariah Yogyakarta. skripsi. Univesitas Islam Indonesia.
- Wahab. (2017). Analisis pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten Shoppeng. *Jurnal Mirai Management Volume 2 No. 2* April – Januari 2017 .
- Warsito,dkk. (2016). Pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa Colomadu kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 10 No. 1* Juni 2016: 1 – 14, 1-8.