

STUDI TENTANG FAKTOR DETERMINAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KOLAKA UTARA

Aminuddin (1), Umar Congge (2), Hermansyah (3)
Magister Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Sinjai
Email Korespondensi: antho.aminuddin@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor determinan kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka Utara. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kualitatif dengan jumlah informan sebanyak 5 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara kemudian dianalisis menggunakan tipologi kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kolaka Utara ditentukan oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi, baik yang berasal dari dalam organisasi maupun faktor eksternal. Kompetensi pegawai dan pemahaman yang baik terhadap tugas pokok menjadi dasar penting dalam kinerja individu. Sementara itu, kepemimpinan yang efektif memberikan arahan yang jelas dan motivasi yang diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Kerja tim yang solid memungkinkan pegawai untuk saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan mengatasi tantangan bersama. Selain itu, sistem yang baik dan kedisiplinan pegawai menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir dan efisien. Faktor situasional yang mendukung juga berperan dalam menciptakan atmosfer kerja yang positif, yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan efektif, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Namun, faktor penghambat utama kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka Utara adalah tingkat kedisiplinan pegawai. Di sisi lain, faktor pendukung kinerja pegawai meliputi: adanya aturan yang jelas, peran sentral pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta sarana yang memadai seperti ruang kerja yang nyaman, fasilitas komputer dan jaringan internet, ruang ibadah, kamar mandi/wc, dan peralatan lainnya yang cukup. Semua ini mempermudah pegawai dalam menyelesaikan tugas administratif dan operasional mereka dengan lebih cepat dan akurat. Selain itu, kerja tim yang baik menciptakan sinergi antar pegawai, mempercepat pencapaian tujuan organisasi, dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kolaborasi yang efektif antar anggota tim juga berkontribusi dalam menyelesaikan masalah dan meningkatkan efisiensi kerja secara keseluruhan.

Kata kunci; Determinan, Kinerja, Pegawai.

Abstract: This study aims to determine the determinants of employee performance at the Regional Finance and Assets Agency of North Kolaka Regency. This study uses a qualitative research type with a total of 5 informants. The data collection technique using interviews was then analyzed using a qualitative typology. The results of this study show that the performance of employees at the Regional Finance and Assets Agency (BKAD) of North Kolaka Regency is determined by various factors that interact with each other, both from within the organization and external factors. Employee competence and a good understanding of the main tasks are important foundations in individual performance. Meanwhile, effective leadership provides clear direction and the motivation needed to improve employee morale. Solid teamwork allows employees to support each other, share knowledge, and overcome challenges together. In addition, a good system and employee discipline create an organized and efficient work environment. Supportive situational factors also play a role in creating a positive work atmosphere, which encourages employees to work more productively and effectively, thus contributing to an improvement in overall performance. However, the main inhibiting factor for employee performance at the Regional Finance and Assets Agency of North Kolaka Regency is the level of employee discipline. On the other hand, factors that support employee performance include: the existence of clear rules, the central role of leaders in creating a conducive work environment, and adequate facilities such as comfortable workspaces, computer facilities and internet networks, worship rooms, bathrooms/toilets, and other sufficient equipment. All of this makes it easier for employees to complete their administrative and operational

tasks faster and more accurately. In addition, good teamwork creates synergy between employees, accelerates the achievement of organizational goals, and improves the quality of service to the community. Effective collaboration between team members also contributes to solving problems and improving overall work efficiency.

Keywords: *Determinants, Performance, Employees.*

Article History :

Received 25-07-2025; Revised 17-08-2025; Accepted 08-09-2025

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan elemen kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam instansi pemerintah. Dalam konteks administrasi publik, kinerja pegawai memiliki peran strategis karena mencerminkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan serta kualitas pelayanan kepada masyarakat (Nur, 2022). Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis pegawai, namun juga pada faktor manajerial, struktural, dan budaya organisasi (Wibisono, dkk., 2022).

Sebagai bagian dari unsur aparatur negara, Pegawai Negeri Sipil (PNS) diharapkan mampu bekerja secara profesional, jujur, dan adil. PNS dituntut untuk menjunjung tinggi nilai-nilai konstitusional dan menjadikan Pancasila serta UUD 1945 sebagai pedoman kerja. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai permasalahan yang menghambat kinerja pegawai, seperti rendahnya disiplin, kurangnya kompetensi, dan lemahnya motivasi (Manao, 2020; Suwanto, 2020).

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti kompetensi, motivasi, disiplin, dan kepemimpinan telah terbukti menjadi penentu utama dalam pencapaian hasil kerja yang optimal (Adhistry, dkk., 2023; Pusparani, 2021). Sedangkan faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan sistem manajerial juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Septianingtyas, dkk., 2024).

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kolaka Utara memiliki peran penting dalam mendukung jalannya pemerintahan daerah, terutama dalam pengelolaan keuangan dan aset. Tugas utama BKAD meliputi perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan administrasi pendapatan serta pengelolaan aset daerah. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai BKAD menjadi krusial dalam menentukan keberhasilan pengelolaan keuangan daerah (Akbar, 2019; Rikzawani, 2021).

Permasalahan yang dihadapi BKAD Kabupaten Kolaka Utara saat ini antara lain berkaitan dengan rendahnya kedisiplinan pegawai dan kurangnya pelatihan teknis di bidang keuangan daerah. Kondisi ini menjadi hambatan dalam pencapaian target-target kerja yang telah ditetapkan, seperti rendahnya tingkat sertifikasi aset tanah daerah serta kurang optimalnya penghapusan barang milik daerah yang sudah tidak layak pakai (Aminuddin, 2025).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, dukungan sarana dan prasarana kerja yang memadai, serta kerja tim yang solid dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan (Fitrawati, dkk., 2024; Infaindan, 2024). Dalam konteks BKAD Kolaka Utara, pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi, serta koordinasi antarpegawai menjadi hal yang sangat menentukan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari (Iqbal & Dewi, 2019).

Selain itu, literatur juga menyebutkan bahwa insentif dan kompensasi yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi (Putri, dkk., 2022; Sadli, 2022). Ketika pegawai merasa diperhatikan dan diapresiasi oleh organisasi, mereka akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan produktif.

Berbagai studi menyebutkan pentingnya pendekatan sistemik dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang tidak hanya fokus pada individu, tetapi juga pada sistem kerja dan budaya organisasi (Purnami & Purwadi, 2021; Yolanda, dkk., 2022). Faktor-faktor ini perlu dikelola secara sinergis agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong produktivitas pegawai secara maksimal (Nur, 2022; Pasolong dalam Adelina, dkk., 2023).

Dalam upaya menciptakan kinerja optimal, organisasi publik perlu memperhatikan aspek kemampuan individu, kepemimpinan, sistem kerja, serta faktor situasional seperti tekanan lingkungan kerja dan stabilitas organisasi (Adhistry, dkk., 2023; Wibisono, dkk., 2022). Dengan memperhatikan

determinan tersebut, maka upaya peningkatan kualitas pelayanan dan akuntabilitas birokrasi akan lebih mudah dicapai.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini berfokus pada analisis faktor determinan yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mendukung dan menghambat kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang relevan dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik di sektor keuangan daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam faktor-faktor yang menjadi determinan kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kolaka Utara. Pendekatan ini dianggap sesuai karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi realitas sosial yang kompleks melalui pengalaman, pemahaman, dan perspektif para informan dalam konteks organisasi publik. Jenis penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus dipilih karena fokusnya yang mendalam pada satu unit analisis yaitu BKAD Kabupaten Kolaka Utara. Studi ini mengeksplorasi fenomena kinerja pegawai dalam konteks yang nyata, dengan menitikberatkan pada faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja mereka secara langsung maupun tidak langsung.

Lokasi penelitian dilakukan di kantor BKAD Kabupaten Kolaka Utara. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama tiga bulan, yaitu dari Oktober hingga Desember 2024. Lokasi ini dipilih karena relevan dengan tujuan penelitian yang ingin menganalisis secara langsung kinerja dan dinamika internal pegawai BKAD. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam (in-depth interview) kepada para informan yang telah ditentukan sebelumnya. Teknik pengumpulan data utama dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam, observasi non-partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan pendekatan interpersonal agar informan dapat memberikan informasi secara terbuka dan jujur. Observasi dilakukan terhadap kondisi lingkungan kerja, interaksi antarpegawai, dan kedisiplinan. Sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan mengkonfirmasi hasil wawancara dan observasi.

Teknik analisis data menggunakan pendekatan tipologi kualitatif dengan langkah-langkah sebagai berikut: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah data yang relevan sesuai tema penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi yang terstruktur. Selanjutnya, kesimpulan ditarik berdasarkan pola-pola tematik yang muncul dari hasil wawancara dan observasi yang telah diverifikasi secara triangulasi. Validitas data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan mengombinasikan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, pengecekan keabsahan temuan dilakukan melalui diskusi dengan pembimbing akademik dan konfirmasi ulang kepada informan.

Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu menggambarkan secara utuh dan objektif faktor-faktor penentu kinerja pegawai di BKAD Kolaka Utara, baik dalam bentuk faktor pendukung maupun faktor penghambat, yang nantinya dapat dijadikan dasar rekomendasi perbaikan kinerja pegawai di sektor keuangan daerah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kolaka Utara. Berdasarkan hasil wawancara mendalam terhadap lima informan kunci, observasi lapangan, serta telaah dokumen, ditemukan lima kategori utama faktor penentu kinerja, yaitu: faktor personal, kepemimpinan, kerja tim, sistem kerja, dan faktor kontekstual/situasional.

Faktor Determinan Kinerja Pegawai

Faktor Personal

Faktor personal mengacu pada kapasitas individu dalam menjalankan tugas, termasuk pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi (tupoksi), latar belakang pendidikan, serta etos kerja. Temuan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai BKAD memiliki latar belakang pendidikan minimal strata satu (S1) dan memahami tupoksi masing-masing. Namun, masih terdapat beberapa

pegawai yang belum maksimal dalam melaksanakan tugas karena tidak memiliki pendidikan yang relevan atau karena masih dalam proses pendidikan lanjutan (S2). Kondisi ini diperkuat oleh temuan bahwa pemahaman atas prosedur kerja sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan sesuai standar yang berlaku. Pelatihan teknis dan bimbingan secara berkala dari atasan turut mendukung penguatan faktor personal ini.

Faktor Kepemimpinan

Peran pimpinan, khususnya Kepala BKAD sangat menonjol dalam memberikan motivasi dan arahan kerja kepada staf. Kepemimpinan yang diterapkan bersifat partisipatif dan komunikatif. Misalnya, Kepala Badan aktif menggunakan forum digital (seperti WhatsApp grup dinas) untuk menyampaikan apresiasi maupun teguran kepada pegawai secara langsung dan cepat. Kepemimpinan yang inklusif ini terbukti dapat membangun semangat kolektif dan menumbuhkan rasa tanggung jawab. Namun, masih dijumpai kendala di mana beberapa pegawai menunjukkan sikap kurang profesional, seperti mencampuradukkan urusan pribadi dengan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan perlunya penguatan etika kerja dan kedisiplinan.

Faktor Team Work (Kerja Tim)

Kerja tim di BKAD Kolaka Utara dinilai cukup baik. Koordinasi antarbidang dan antarstaf berlangsung secara terstruktur, baik melalui pertemuan langsung maupun komunikasi daring. Informan menyebutkan bahwa adanya pembagian tugas yang jelas membuat beban kerja menjadi merata dan mudah diawasi. Sinergi antarpegawai terlihat dari kemudahan dalam melakukan substitusi pekerjaan saat pegawai lain berhalangan hadir. Misalnya, dalam pelaksanaan sertifikasi aset, beberapa pegawai secara sukarela membantu proses verifikasi dokumen meskipun itu bukan tugas pokok mereka. Hal ini menunjukkan semangat kolektif dan tanggung jawab bersama.

Faktor Sistem

Sistem kerja di BKAD sudah tersusun dengan cukup baik, dengan pembagian fungsi yang jelas dan prosedur kerja yang terdokumentasi. Namun, masih ditemukan beberapa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga mengalami kesulitan dalam menguasai substansi tugas. Kelemahan dalam sistem manajemen kepegawaian ini menunjukkan perlunya reformasi melalui penerapan prinsip merit sistem, analisis jabatan, dan evaluasi kinerja berkala. Penempatan pegawai yang tepat sasaran dinilai sangat penting dalam mendorong produktivitas dan kualitas pelayanan publik.

Faktor Kontekstual/Situasioanal

Faktor ini mencakup kondisi lingkungan kerja, fasilitas penunjang, serta hubungan sosial antarpegawai. Temuan menunjukkan bahwa suasana kerja di BKAD cukup nyaman, dengan dukungan fasilitas seperti ruang kerja ber-AC, jaringan internet stabil, perangkat komputer yang memadai, serta sarana ibadah dan sanitasi. Relasi sosial antarpegawai juga terjalin harmonis, di mana suasana informal dan saling membantu menjadi ciri khas organisasi. Meski demikian, tantangan tetap ada, terutama terkait disiplin waktu. Beberapa pegawai masih sering datang terlambat atau pulang lebih awal tanpa alasan jelas, meskipun ini tidak mewakili keseluruhan.

Efektivitas Program Kerja

Efektivitas kerja BKAD dapat dilihat dari realisasi target program strategis. Salah satu program yang dijadikan indikator adalah sertifikasi tanah milik daerah. Pada tahun 2022, dari target 25 persil tanah, sebanyak 20 persil berhasil disertifikasi, atau mencapai 80% dari target. Pencapaian ini cukup baik, namun perlu evaluasi menyeluruh agar hambatan administratif seperti keterlambatan dokumen dan kurangnya koordinasi dengan BPN (Badan Pertanahan Nasional) dapat diatasi. Kinerja ini menjadi bukti bahwa dengan kerja tim dan kepemimpinan yang baik, realisasi program dapat ditingkatkan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor determinan kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kolaka Utara, berdasarkan hasil penelitian dapat maka disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kolaka Utara ditentukan oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi, baik yang berasal dari dalam organisasi maupun faktor eksternal. Kompetensi yang dimiliki pegawai dan pemahaman yang baik terhadap tugas pokok menjadi dasar penting dalam kinerja individu, sementara kepemimpinan yang efektif memberikan arahan yang jelas dan motivasi yang diperlukan, sehingga meningkatkan semangat kerja para pegawai. Kerja tim yang solid memungkinkan pegawai untuk saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan mengatasi tantangan bersama. Adanya sistem yang baik dan kedisiplinan pegawai menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir serta efisien. Selain itu, faktor situasional yang mendukung akan menciptakan atmosfer kerja yang positif, mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih produktif dan efektif yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kolaka Utara secara keseluruhan.

Faktor yang menjadi penghambat kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka Utara adalah tingkat kedisiplinan. Sementara yang menjadi faktor pendukung kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka Utara yaitu: faktor aturan, pemimpin memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja pegawai, sarana yang memadai seperti ruang kerja yang nyaman, fasilitas komputer dan jaringan internet, ruang ibadah, kamar mandi/wc, serta peralatan lainnya yang cukup akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif dan operasional mereka dengan lebih cepat dan akurat, dan kerja tim yang baik sehingga tercipta sinergi antara pegawai, mempercepat pencapaian tujuan organisasi, serta meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kolaborasi yang efektif antara anggota tim dapat membantu menyelesaikan masalah dan meningkatkan efisiensi kerja secara keseluruhan..

REFERENSI

- Adelina, Rika, dkk. 2023. Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) dalam Pengelolaan Aset Daerah di Kabupaten Enrekang. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>. Diakses pada tanggal 29 November 2024.
- Adhisty, Salsabila Putri, dkk. 2023. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/1408>. Diakses pada tanggal 29 November 2024.
- Akbar, Rachmad Shalli. 2019. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Aset di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan. <https://repository.uir.ac.id/9935/1/177122085.pdf>. Diakses pada tanggal 29 November 2024.
- Fitrawati, Baharuddin, & Kiki Rasmala Sani. 2024. Pedoman Penulisan Proposal Tesis dan Tesis Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sinjai. UMSI Press: Sinjai.
- Infaindan, Herlina. 2024. Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori. <https://e-journal.iyb.ac.id/index.php/gemakampus/article/view/379/316>. Diakses pada tanggal 30 November 2024.
- Manao. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. <https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/4710>. Diakses pada tanggal 30 November 2024.
- Nur, Andi Cudai. 2022. Eksistensi Administrasi Publik Pada Arus Globalisasi. Makassar: Badan Penerbit UNM. <https://eprints.unm.ac.id/22580/2/buku%20eksistensi%20administrasi%20publik.pdf>. Diakses pada tanggal 30 November 2024.

- Nurfadilla, Nur Ali. 2021. Pengantar Manajemen. Makalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. https://mahasiswa.yai.ac.id/v5/data_mhs/tugas/1914290013/05makalah_manajemen_sumber_daya_manusia...pdf. Diakses pada tanggal 30 November 2024.
- Iqbal, Muhammad & Ade Sandra Dewi. 2019. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Lampung Tengah. <https://jurnal.saburai.id/index.php/jmms/article/view/688>. Diakses pada tanggal 29 November 2024.
- Purnami, Erni Sri & Didik Purwadi. 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Organisasi. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/2898?show=full>. Diakses pada tanggal 02 Desember 2024.
- Pusparani, Mellysa. 2021. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/466>. Diakses pada tanggal 02 Desember 2024.
- Putri, Veroline, dkk. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Makalah Aspek-Aspek Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia. <https://osf.io/36bvr/download/?format=pdf>. Diakses pada tanggal 02 Desember 2024.
- Rikzawani. 2021. Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dalam Pengelolaan Keuangan Daerah di Kabupaten Pelalawan. <https://repository.uir.ac.id/14198/1/197121055.pdf>. Diakses pada tanggal 02 Desember 2024.
- Sadli, Ghina Rosadina. 2022. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bina Keuangan Daerah di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3126372>. Diakses pada tanggal 02 Desember 2024.
- Septianingtyas, Dianissa, dkk. 2024. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Js Luwansa & Convention Center Jakarta). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/40220>. Diakses pada tanggal 02 Desember 2024.
- Suwarto. 2020. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. <https://eksis.unbari.ac.id/index.php/EKSIS/article/view/180>. Diakses pada tanggal 03 Desember 2024.
- Wibisono, dkk. 2022. Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Literatur. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/download/4676/3075>. Diakses pada tanggal 03 Desember 2024.
- Yolanda, Puput. 2022. Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita/article/view/5788>. Diakses pada tanggal 03 Desember 2024.
- Zulkifli. 2022. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review MSDM). <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/886>. Diakses pada tanggal 03 Desember 2024.