



Kinerja Pegawai Ditinjau dari Kemampuan, Motivasi dan Dukungan Organisasi di Badan Pusat Statistik Sukoharjo

Esti Nur Azizah^{1*}, Fithri Setya Marwati², Ibnu Suryo³

^{1,2,3} Universitas Islam Batik Surakarta

* E-mail Korespondensi: estinurazizah1@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 29-12-2025

Revision: 20-01-2026

Published: 26-01-2026

DOI Article:

10.24905/permana.v17i4.1404

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh pegawai BPS Sukoharjo yang berjumlah 42 orang dengan teknik *sampling* jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup berskala Likert, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS, yang dilengkapi uji asumsi klasik, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi tidak signifikan. Secara simultan, kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 32,9%. Keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah variabel dan objek penelitian yang terbatas pada satu instansi. Penelitian ini memberikan nilai tambah berupa bukti empiris mengenai pentingnya peningkatan kemampuan pegawai dan penguatan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja pada instansi pemerintah.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kemampuan, Motivasi, Dukungan Organisasi

A B S T R A C T

This study aims to analyze the influence of ability, motivation, and organizational support on the performance of employees of the Central Statistics Agency (BPS) Sukoharjo. This study uses a quantitative descriptive approach. The population and sample of the study were all 42 employees of BPS Sukoharjo, using a saturated sampling technique. Data collection was carried out through a closed-ended Likert-scale questionnaire, observation, interviews, and documentation. Data were analyzed using multiple

Acknowledgment

linear regression with the help of the SPSS program, equipped with the classical assumption test, F test, t test, and coefficient of determination. The results show that ability and organizational support have a positive and significant effect on employee performance, while motivation is not significant. Simultaneously, ability, motivation, and organizational support have a significant effect on employee performance with a contribution of 32.9%. The limitations of this study lie in the number of variables and the research object which is limited to one agency. This study provides added value in the form of empirical evidence regarding the importance of improving employee ability and strengthening organizational support in improving performance in government agencies.

Keywords: *Employee Performance, Ability, Motivation, Organizational Support*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

SDM kunci dalam keberhasilan organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam mengoptimalkan sumber daya lain, sehingga tanpa SDM yang kompeten dan profesional, tujuan organisasi sulit dicapai secara efektif meskipun didukung sarana dan sistem yang memadai. Dalam sektor pemerintahan, peran SDM semakin strategis karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik, sehingga Pegawai Negeri Sipil dituntut memiliki kompetensi, etika kerja, dan kinerja yang tinggi sebagai indikator keberhasilan pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, pengelolaan dan manajemen kinerja SDM menjadi fokus penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, termasuk pada instansi strategis seperti Badan Pusat Statistik (BPS) (Retnowati et al., 2022).

Badan Pusat Statistik (BPS) Sukoharjo merupakan lembaga pemerintah non-kementerian yang berperan menyediakan data statistik resmi sebagai dasar perencanaan dan pengambilan kebijakan daerah, sehingga kinerja pegawai menjadi faktor krusial bagi ketepatan dan keandalan data. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai kendala, seperti perbedaan kemampuan teknis dalam penggunaan aplikasi pendataan digital, variasi kecepatan pengolahan dan validasi data, serta kesulitan pengelolaan waktu pada masa padat kerja. Kondisi ini mencerminkan masih adanya keterbatasan kemampuan, motivasi, serta dukungan organisasi, termasuk kurangnya pelatihan dan motivasi kerja, yang berpotensi menghambat pengem-

bangun potensi pegawai dan menurunkan kinerja.

Tabel 1. Indikasi Permasalahan Kinerja Pegawai di BPS Sukoharjo

No	Permasalahan Yang Ditemukan	Indikasi di Lapangan	Persentase
1	Ketidaktepatan waktu kerja	Masih terjadi keterlambatan dalam pelaporan data statistik	58%
2	Ketimpangan kemampuan	Tidak seluruh pegawai menguasai aplikasi pendataan dan pengolahan data digital	62%
3	Fluktuasi motivasi kerja	Penurunan semangat kerja pada periode dengan beban pekerjaan tinggi	55%
4	Dukungan organisasi	Pelatihan, fasilitas kerja, dan sistem penghargaan belum dirasakan merata	67%

Sumber: Data Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa permasalahan kinerja pegawai BPS Kabupaten Sukoharjo masih cukup dominan, dengan persentase pada masing-masing indikasi berada pada kisaran 55-67%. Ketimpangan kemampuan dan keterbatasan dukungan organisasi menjadi permasalahan yang paling menonjol, diikuti oleh ketidaktepatan waktu kerja dan fluktuasi motivasi pada periode beban kerja tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi, sehingga diperlukan upaya peningkatan secara terintegrasi untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Murthy et al., 2023). Adriani et al., (2023) menjelaskan bahwa kinerja juga mencerminkan hasil yang diperoleh suatu organisasi, baik yang berorientasi laba maupun nirlaba, dalam periode tertentu. Penilaian kinerja penting bagi pegawai karena menunjukkan perhatian pimpinan, sehingga mendorong peningkatan profesionalisme dan produktivitas kerja. Kinerja pegawai yang tinggi akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan dan menghasilkan output yang tidak sesuai harapan. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, di antaranya motivasi, kemampuan, dan dukungan organisasi, di mana kemampuan pegawai mencakup penguasaan teknologi pendataan digital, pemahaman metodologi statistik, serta keterampilan dalam menyelesaikan

permasalahan teknis.

Kemampuan pada dasarnya mencerminkan kapasitas intelektual, emosional, dan fisik yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga kemampuan yang memadai memungkinkan pegawai memahami tugas, mengatasi permasalahan kerja, dan bekerja secara efisien, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai (Fauzi, 2021). Kemampuan yang tinggi perlu disertai dengan motivasi kerja yang kuat, karena ketiadaan motivasi dapat menyebabkan kelelahan dan menurunnya semangat kerja pegawai. Oleh sebab itu, pegawai berkinerja baik umumnya ditunjukkan oleh kemampuan menyelesaikan tugas secara tepat waktu, tingkat produktivitas yang tinggi, serta kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Runda et al., 2024).

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang memengaruhi proses perilaku individu dalam mencapai tujuan tertentu, yang mencakup kemampuan untuk membangkitkan, mengarahkan, mempertahankan, serta mengendalikan intensitas perilaku secara berkelanjutan dan berorientasi pada pencapaian tujuan (Wuwungan et al., 2020). Amalia & Awaliyah (2025) menyatakan bahwa pegawai dengan motivasi kerja tinggi cenderung memiliki antusiasme, tanggung jawab, dan produktivitas yang lebih baik. Motivasi yang kuat perlu didukung oleh dukungan organisasi yang memadai agar kinerja pegawai meningkat sesuai tujuan lembaga, karena lemahnya dukungan organisasi berpotensi menurunkan kinerja meskipun motivasi kerja pegawai tinggi.

Dukungan organisasi meliputi dukungan pimpinan, ketersediaan fasilitas kerja, komunikasi internal yang efektif, layanan administrasi yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dan antarbidang. Dukungan ini dipersepsikan pegawai sebagai bentuk penghargaan, keadilan, kepercayaan, perhatian terhadap kesejahteraan, serta kesediaan organisasi untuk mendengarkan dan membantu pegawai (Murthy et al., 2023). Sejalan dengan itu, Efendi et al., (2025) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi menumbuhkan rasa dihargai dan diakui, yang pada akhirnya mendorong kerja sama, rasa memiliki, sikap timbal balik yang positif, serta peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Hasil dari berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Akmalia et al., 2022; Fauzi, 2021; Maharani

et al., 2022). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Maharani et al., 2022; Pratiwi & Bagia, 2021; Wuwungan et al., 2020). Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Arifin & D, 2022; Efendi et al., 2025; Murthy et al., 2023).

Berdasarkan pengamatan awal di Kantor Badan Pusat Statistik Sukoharjo yang berlokasi di Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah, masih ditemukan pelaksanaan pekerjaan pegawai yang belum optimal. Kondisi tersebut ditunjukkan oleh keterlambatan pelaporan, ketidakmerataan kemampuan teknis, fluktuasi motivasi kerja, serta dukungan organisasi yang belum maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di BPS Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan tujuan menganalisis kemampuan, motivasi, dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Sukoharjo. Seluruh pegawai BPS Sukoharjo yang berjumlah 42 orang dijadikan populasi sekaligus sampel (*sampling* jenuh), dengan pengumpulan data dilakukan selama tiga bulan mulai Oktober 2025 melalui kuesioner tertutup berskala Likert, observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Data yang diperoleh dikuantifikasi, ditabulasi, dan dianalisis menggunakan program SPSS melalui uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda yang dilengkapi uji F, uji t, dan koefisien determinasi (*Adjusted R*²) untuk menguji hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemampuan	42	19	25	22,29	1,402
Motivasi	42	13	20	17,02	1,600
Dukungan Organisasi	42	20	30	25,02	5,798
Kinerja Pegawai	42	19	30	24,43	2,328
Valid N	42				

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi, dan kinerja pegawai berada pada kategori baik dengan sebaran yang relatif stabil, sedangkan dukungan organisasi memiliki variasi lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan perlunya penguatan dukungan organisasi untuk mengoptimalkan kinerja pegawai.

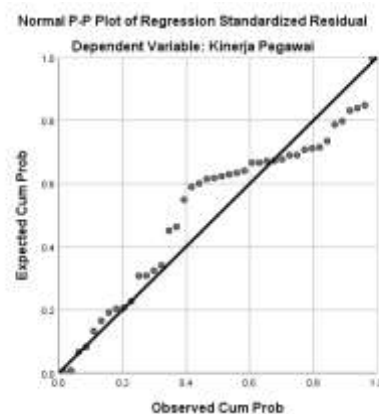
Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Dengan *Monte Carlo*

	<i>Unstandardized Residual</i>	Syarat	Keterangan
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	0,092	> 0,05	Berdistribusi normal

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3, nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,092 (>0,05) menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Grafik Normal P-Plot disajikan pada Gambar 1:



Gambar 1. Grafik Normal P-Plot

Sumber: Data diolah (2025)

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Kemampuan	0,986	1,014	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0,840	1,191	Tidak terjadi multikolinearitas
Dukungan Organisasi	0,850	1,176	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,

sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

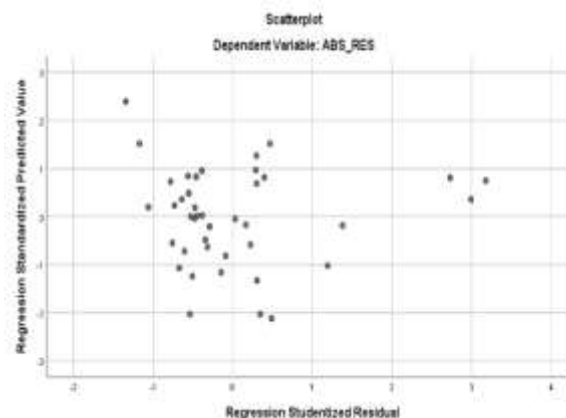
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Sig 2 Tailed</i>	Standar	Keterangan
Kemampuan	0,532	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi	0,904	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Dukungan Organisasi	0,937	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel 5, dapat diketahui bahwa variabel yang diuji tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas dalam model regresi, karena nilai signifikansi *2-tailed* lebih besar dari 0,05. Adapun grafik *scatterplot* hasil uji heteroskedastisitas disajikan sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik *Scatterplot*

Sumber: Data diolah (2025)

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
(Constant)	-3,029	5,972
Kemampuan	0,765	0,227
Motivasi	0,140	0,215
Dukungan Organisasi	0,317	0,120

Sumber: Data diolah (2025)

Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -3,029 + 0,765X_1 + 0,140X_2 + 0,317X_3 + e$$

Ketika X_1 , X_2 , dan X_3 bernilai nol, kinerja karyawan sebesar $-3,029$. Setiap kenaikan satu satuan pada kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi secara berturut-turut meningkatkan kinerja karyawan sebesar $0,765$; $0,140$; dan $0,317$ dengan variabel lain konstan.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	F	Sig.	Keterangan
<i>Regression</i>	7,688	0,000	H_0 ditolak, H_a Diterima
<i>Residual Total</i>			

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
Kemampuan	3,370	2,024	0,002	H_a diterima
Motivasi	0,651	2,024	0,519	H_a ditolak
Dukungan Organisasi	2,629	2,024	0,012	H_a diterima

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 8, kemampuan dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$. Sementara itu, variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,615	0,378	0,329

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis, nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar $0,329$ atau $32,9\%$. Hal

ini menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi memberikan kontribusi sebesar 32,9% terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo, sedangkan sebesar 67,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Variabel lain yang tidak diteliti seperti: Disiplin kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi (Karlinda et al., 2022; Rahayu et al., 2025; Tannady et al., 2022; Yosivina & Marwansyah, 2025).

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo

Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo. Hasil ini tercermin dari penguasaan tugas-tugas statistik, pemahaman terhadap sistem pendataan digital, ketelitian dalam pengolahan data, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang berlaku, sehingga pegawai mampu bekerja tepat waktu dan menghasilkan data yang akurat serta dapat dipertanggungjawabkan.

Maharani et al., (2022) yang menyatakan bahwa kemampuan merupakan kapasitas individu dalam melaksanakan berbagai tugas pekerjaan. Akmalia et al., (2022) yang menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo

Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki tingkat motivasi yang baik, kondisi tersebut tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kinerjanya. Hasil tersebut memiliki implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan BPS. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai memiliki tingkat motivasi kerja yang relatif baik, motivasi tersebut belum mampu diterjemahkan secara langsung ke dalam peningkatan kinerja. Kondisi ini diduga berkaitan dengan karakteristik pekerjaan di BPS yang bersifat prosedural, berbasis standar operasional yang ketat, serta bergantung pada sistem dan regulasi, sehingga kinerja pegawai lebih ditentukan oleh kemampuan teknis dan dukungan organisasi dibandingkan oleh dorongan motivasional semata. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai di BPS Sukoharjo tidak cukup hanya difokuskan pada peningkatan motivasi kerja, tetapi perlu diimbangi dengan penguatan kompetensi, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta dukungan organisasi yang berkelanjutan agar motivasi yang dimiliki pegawai dapat diaktualisasikan secara optimal dalam bentuk kinerja.

Yosivina & Marwansyah (2025) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Novita et al., (2025) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh belum optimalnya kinerja pegawai yang dibatasi oleh kebijakan pimpinan, seperti ketentuan terkait waktu lembur. Pegawai yang kebutuhan kerjanya telah terpenuhi cenderung merasa telah memperoleh penghargaan dari manajemen sehingga tetap berupaya bekerja secara profesional dan menyelesaikan tugas tepat waktu sebagai bentuk dedikasi dan loyalitas, meskipun tanpa perhitungan lembur. Namun, adanya kebijakan manajemen yang membatasi penyelesaian pekerjaan di luar jam kerja menyebabkan tugas tersebut harus diselesaikan pada hari berikutnya, sehingga motivasi kerja tidak secara langsung tercermin dalam peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo

Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo. Dukungan organisasi di BPS Sukoharjo tercermin melalui perhatian pimpinan, ketersediaan sarana kerja, lingkungan kerja yang kondusif, serta komunikasi yang efektif antarpegawai. Pegawai yang merasakan dukungan organisasi cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi, loyalitas terhadap institusi, serta dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Efendi et al., (2025) dan Murthy et al., (2023) menunjukan terdapat pengaruh positif antara Dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Ini membuktikan bahwa dukungan organisasi yang baik mampu meningkatkan kinerja Badan Pusat Statistik Sukoharjo.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo, sedangkan motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai serta dukungan organisasi yang baik menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja, sementara motivasi belum menjadi penentu utama.

Sehubungan dengan temuan tersebut, disarankan agar penelitian selanjutnya mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Secara praktis, pimpinan BPS Sukoharjo diharapkan terus meningkatkan dukungan, perhatian, serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif, sementara pegawai diharapkan terus mengembangkan kemampuan dan menjaga kedisiplinan kerja guna mendukung peningkatan kinerja secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, E., Surono, Y., Budiningtyas, D. P., Al Maududi, S., Azrianto, Fahmi, A., Saputra, Z., & Hutabarat. (2023). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Motivasi Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(3), 984–994.
- Akmalia, N., Conoras, M. I. Y., & Yulia. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Golden Bay Batam Tahun 2021. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 67–80.
- Amalia, D., & Awaliyah, S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Jatinegara Kota Jakarta Timur. *Ikraith-Ekonomika*, 8(1), 203–216.
- Arifin, S., & D, D. (2022). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 06(01), 33–43.
- Efendi, R., Elmas, M. S. H., & Rahajeng, Y. (2025). Pengaruh Etika Kerja , Pengembangan SDM dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Probolinggo. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 7030–7042.
- Fauzi, R. (2021). The Effect Of Motivation And Employment Ability On Employee Performance In The Payment Of Motor Vehicle Tax Services In Samsat, Sukabumi City. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(2), 123–133.
- Karlinda, A. E., Nadilla, N., & Sopali, M. F. (2022). Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Ekobistek*, 11(2), 73–78. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.318>
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Murthy, Y. C., Prasetyo, I., & Utari, W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro. *Buletiin Bisnis & Manajemen*, 09(02), 176–187.
- Novita, E., Yanti, N., & Yulianty, S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

- terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 172–184.
- Pratiwi, N. M. D. D., & Bagia, I. W. (2021). Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 22–28.
- Rahayu, E. S., Widiastuti, E., Sarsiti, & Trisnowati, J. (2025). The Effect of Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at Grogol Public Health Center, Sukoharjo Regency. *Journal of Economics Finance and Management Studies*, 8(9), 6239–6252.
- Retnowati, N., Widiana, M. E., & Marmita, M. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi SDM dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dan Kualitas Laporan Keuangan di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur pada Masa Pandemi Covid-19. *Indonesian Journal of Management Science*, 1(2), 73–80. <https://doi.org/10.46821/ijms.v1i2.298>
- Runda, R., Muthalib, A. A., & Sabilalo, M. A. (2024). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Semangat Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. *JISEF: Journal of International Syaria Economics and Financial*, 3(1), 1–21.
- Tannady, H., Hamdany, M. A., Anggreni, M. A., Assery, S., Sofyanty, D., Anantadjaya, S. P. D., Nawangwulan, I. M., & Jayanto, I. (2022). Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Inspektorat Badan Pusat Statistik). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 3984–4002.
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 8(1), 75–84.
- Yosivina, & Marwansyah, S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(4), 475–482.