

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KERTAK HANYAR KABUPATEN BANJAR

Nurul Hikmah¹, Murakhman Sayuti Enggok², Decky Kuncoro³

¹Administrasi Publik, 63201, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 17120263

²Administrasi Publik, 63201, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 1122035801

³Administrasi Publik, 63201, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 1104048501

Nurulhikmahnh199@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of the study was to describe the level of work motivation of employees at the Kertak Hanyar District Office, Banjar Regency and to determine the relationship between work motivation and employee performance at the Kertak Hanyar District Office, Banjar Regency. This research method uses a quantitative approach with quantitative descriptive research. Data were collective by distributing questionnaires to 23 respondents. The sample was determined using a saturated sampling technique. Data analysis using Simple Linear Regression Test and the Coefficient of the determination with the help of the *IBM SPSS Statistics 26.0 for windows program*.

The results showed 1) The level of employee motivation at the Kertak Hanyar District Office, Banjar Regency, was spread across all level of work motivation with a percentage of 77,8% answering agree and 66,7% answered agree that it can be categorized as Strong. 2) The relationship between work and employees performance has a significance value $0,000 < 0.05$, meaning that te work motivation variabel has a relationship value with employee performance at the Kertak Hanyar District Office, Banjar Regency.

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui gambaran Tingkat Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar dan untuk mengetahui Hubungan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar. Metode penelitian ini menggunakan Pendekatan Kuantitatif dengan Jenis Penelitian Deskriptif Kuantitatif. Data dikumpulkan dengan penyebaran angket kepada 23 orang responden. Sampel ditentukan dengan menggunakan Teknik Sampling Jenuh. Analisis Data menggunakan Uji Regresi Linier Sederhana dan Koefisien Determinasi dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic 26,0 for windows program*.

Hasil penelitian menunjukkan 1) Tingkat Motivasi Pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar tersebar disemua tingkatan Motivasi kerja dengan persentasi sebesar 77,8% menjawab setuju dan sebesar 66,7% menjawab sangat setuju maka dapat dikategorikan Kuat.. 2) Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai signifikasi $0,000 < 0.05$ maka artinya variabel motivasi kerja memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Setiap instansi baik pemerintah maupun swasta selalu berusaha memberikan yang terbaik disetiap pelayanan yang nanti akan diberikan kepada setiap masyarakat. Pelayanan yang baik mampu melayani masyarakat secara cepat dan tepat, mampu berkomunikasi dengan baik, sopan, ramah dan bertanggung jawab dari awal hingga selesai. Untuk itu, setiap instansi harus memerlukan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugas agar mendapatkan penilaian yang baik dimata masyarakat. Secara umum, kinerja pegawai adalah suatu hal yang bisa berpengaruh dalam mencapai suatu keberhasilan yang sudah ditetapkan. Kinerja pegawai menjadi sebuah prestasi yang sudah dicapai oleh para pegawai sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya dengan tenggang waktu yang sudah ditentukan. Maka dari itu, setiap instansi pasti memerlukan pegawai dengan motivasi tinggi sehingga mendapatkan hasil kerja yang baik dan tepat waktu. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak mempunyai rasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan cepat menyerah jika terdapat kegagalan. Motivasi tidak didapat dalam diri sendiri saja, tetapi ada juga dari luara seperti atasan, rekan kerja maupun lingkungan kerja. Motivasi kerja bisa dijadikan dorongan untuk setiap orang dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar menghasilkan hasil yang baik.

Menurut Amstrong dan Baron (Wibowo, 2016:2) mendefinisikan kinerja pegawai yaitu suatu hasil dari pekerjaan yang berhubungan kuat dengan suatu tujuan yang strategis, kepuasan konsumen dan bisa berkontribusi dalam hal ekonomi. Kinerja yang baik ialah kinerja yang dapat menghasilkan hubungan yang dinamis antara pengguna dan yang memberikan pelayanan, baik jasa dan manusia. Kinerja dapat disebut berkualitas dan dapat memenuhi tuntutan setiap masyarakat, jika pelayanan yang didapatkan masyarakat tersebut sesuai seperti yang mereka harapkan sebagai pengguna layanan. Setiap perusahaan pasti memerlukan pegawai yang aktif dalam melaksanakan tugas-tugas dan mempunyai pemikiran ide yang kreatif untuk membantu mengembangkan perusahaan agar lebih maju dan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih unggul dan berkualitas. Oleh karena itu, kinerja pegawai sangat perlu dan sangat penting untuk diperhatikan karena akan berdampak kepada berhasil atau tidaknya setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Afandi (2018:23) motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada setiap orang maupun setiap individu karena adanya terinspirasi, tersemangati dan dapat mendorong untuk mengerjakan pekerjaan dengan penuh keikhlasan, rasa senang hati dan bersungguh-sungguh supaya hasil dari pekerjaan yang dilakukan memperoleh hasil yang berkualitas dan baik. Motivasi kerja bisa menjadi dorongan baik itu di dalam diri individu atau dari luar untuk melaksanakan setiap pekerjaan dengan rasa semangat yang tinggi dengan menggunakan segenap keterampilan maupun kemampuan yang dalam dirinya. Motivasi kerja dapat menimbulkan dorongan kerja ataupun semangat dalam melakukan rutinitas kerja. Rutinitas pekerjaan bisa saja membuat setiap pegawai merasa bosan dan jenuh. Hal seperti ini tentulah pernah dialami oleh semua orang yang bekerja dimanapun ia berada. Motivasi kerja ini menjadi suatu kekuatan pendorong untuk bekerja dan memperoleh hasil kinerja yang efektif dan efisien. Pemberian motivasi ini juga memberikan dorongan untuk pegawai yang berkaitan supaya dapat bekerja optimal. Semakin tinggi motivasi yang didapatkan seorang pegawai semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Setiap pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi pasti dapat bekerja secara profesional.

Kecamatan contohnya, Kecamatan disebut lembaga administratif di Indonesia yang memberikan pelayanan publik. Hal ini tentulah menjadi harapan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bidang administrasi sehingga masyarakat mendapatkan pelayanan yang baik. Kecamatan Kertak Hanyar sebagai bagian dari Perangkat Daerah Kabupaten Banjar. Adapun tugas dari Kecamatan Kertak Hanyar pada umumnya melaksanakan sebagian wewenang pemerintahan Kabupaten Banjar di wilayah Kecamatan Kertak Hanyar, yang mempunyai bidang dalam urusan ekonomi, pemerintahan, pembangunan, kesejahteraan rakyat, pembinaan kehidupan masyarakat dan setiap urusan pelayanan umum yang diberikan oleh Bupati. Oleh karena itu, setiap pegawai memerlukan motivasi tinggi dalam dirinya yang dapat berpengaruh dengan meningkatnya kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja menjadi penting sehingga dapat mendorong setiap pegawai untuk lebih produktif dalam bekerja dan dapat mendorong pegawai untuk lebih berprestasi. Untuk itu pemberian motivasi kerja terhadap pegawai itu perlu dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan yang diinginkan. Karena tingginya motivasi kerja dapat membuat pegawai lebih giat dan semangat. Namun

sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat membuat pegawai tidak semangat dalam bekerja, gampang menyerah dan akan sulit dalam menyelesaikan masalah. Dalam penelitian ini pegawai yang dimaksud adalah para pegawai yang ada di Kecamatan Kantor Kertak Hanyar.

Berdasarkan penelitian di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar ditemui beberapa permasalahan antara lain yaitu ruang kerja yang sempit membuat ruang gerak pegawai menjadi terbatas, adanya tuntutan kerja yang terkadang melebihi kemampuan pegawai sehingga membuat stres kerja, masih terdapat banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih dulu tidak sesuai jam kerja dan tidak berada diruangan saat jam kerja. Hal ini dapat berdampak menurunnya kinerja pegawai yang mengakibatkan kurang motivasi kepada para pegawai. Fenomena tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti menetapkan judul tentang Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti yaitu Bagaimana tingkat Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar? Bagaimana Hubungan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar? Tujuan dari penelitian ini yaitu Untuk mengetahui tingkat Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar, untuk mengetahui Hubungan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

Landasan teori

Kinerja Pegawai

Dalam Istilah kinerja yang terdiri dari kata *actual performance* atau *job performance* (prestasi kerja/prestasi sebenarnya yang ingin dicapai oleh seseorang). Menurut Fahmi (2017: 188) "kinerja merupakan hasil proses yang dapat dihitung dalam waktu tertentu dengan berkaitan dengan ketentuan atau kesepakatan ditetapkan sebelumnya". Menurut Harsey & Blanchard (dalam Sinambela, 2016: 41) mendefinisikan kinerja merupakan suatu fungsi antara motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, pegawai harus mempunyai standar kesediaan dan juga tingkat kemampuan tertentu dalam memahami suatu pekerjaan yang akan dikerjakan. Menurut Afandi (2018:3) kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang/kelompok sesuai tanggung jawabnya masing-masing secara ilegal, tidak bertentangan, tidak ada melanggar hukum dan moral serta etika. Menurut Cascio dalam Wibowo (2016:2) menjelaskan kinerja adalah cara untuk meyakinkan bahwa pekerja individual/tim mengetahui apa yang menjadi ukuran, penilaian dan tujuan mereka sehingga fokus pada efektifnya kinerja.

Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2016:2) kinerja yaitu hasil pekerjaan yang ada hubungan kuat dengan kepuasan konsumen, tujuan strategis organisasi dan kontribusi ekonomi. Menurut Wibowo (2016:2) berpendapat bahwa kinerja merupakan serangkaian perilaku seseorang dalam memberikan kontribusi terhadap pekerjaan secara positif ataupun negatif terhadap penyelesaian pekerjaan. Menurut Edison (2016:190), mengemukakan kinerja merupakan hasil proses yang dapat mengacu dan diukur sepanjang periode waktu tertentu dengan ketentuan/kesepakatan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang dapat dilihat dari berbagai aspek seperti kuantitas, kualitas, waktu kerja dan kerja sama dalam memperoleh tujuan organisasi. Teori X mengemukakan bahwa untuk memotivasi seorang pegawai harus dilaksanakan dengan pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis ini menerapkan hukum tegas. Sedangkan menurut teori Y untuk memotivasi pegawai dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerja sama dan juga keterikatan dengan keputusan. Dengan adanya motivasi pegawai akan dapat meningkatkan kinerja mereka (Hasibuan, 2019:152-167).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori kinerja yang dikembangkan oleh Mangkunegara (2017: 67) yaitu hasil kerja baik secara kuantitas dan kualitas dengan penuh tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Alasan penulis menggunakan teori ini karena setiap instansi selalu berupaya untuk mendapatkan keberhasilan dalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu, kuantitas dan kualitas diperlukan untuk keberlangsungan hidup instansi agar tetap terjaga kestabilan kinerjanya.

Motivasi Kerja

Secara bahasa Motivasi dari kata “motif” yang berarti dorongan, rangsangan atau daya penggerak dari diri seseorang. Dalam Kamus Bahasa Indonesia dapat diartikan: sebagai sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang, dasar pikir dan pendapat, suatu yang menjadi pokok. Menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018) ”menyatakan motivasi ialah sebagai proses yang menyebabkan sesuatu, adanya arahan dan adanya usaha yang terus menerus dalam menggapai tujuan”. Menurut Stefan Ivanko dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018) ”mendefinisikan motivasi adalah keinginan seseorang yang diarahkan dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) “ mengemukakan motivasi merupakan dorongan, daya penggerak dan kemauan bekerja seseorang dalam setiap motif yang ingin dicapai”.

Menurut Hamali (2016: 131) motivasi merupakan bagian dari sebab terjadinya suatu tindakan. Hasibuan (2016: 141) motivasi merupakan suatu hal yang dapat membuat setiap manusia terdorong untuk bekerja dengan lebih giat. Adapun teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow dalam (Mangkunegara, 2017: 101-102) mengemukakan bahwa yang sering disebut dengan “Teori Hierarki Kebutuhan”. teori ini merupakan dasar yang mewakili seluruh aspek kebutuhan manusia. Setiap organisasi selalu berupaya untuk berhasil dalam mencapai tujuannya. Ini dilakukan agar kelangsungan hidup organisasi tetap terjaga dalam menjaga stabilitas produktivitasnya. Penjelasan mengenai konsep motivasi manusia menurut Abraham Maslow mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hierarkis yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan fisiologis atau kebutuhan mendasar pada tingkat bawah. Kebutuhan ini salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena untuk mempertahankan hidupnya seperti pangan, sandang dan papan. Kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Bagi pegawai, motif untuk bekerja efektif yaitu gaji, uang lembur dan fasilitas lain yang menunjang untuk bekerja.
2. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan pada tingkat yang kedua. Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, lingkungan hidup, dan jaminan seseorang dalam jabatannya sebagai pekerja. Pekerja akan antusias dalam bekerja jika adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.
3. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk adanya rasa dicintai dan mencintai atau kebutuhan untuk menjadi salah satu bagian tertentu. Kebutuhan dalam meningkatkan relasi dengan pihak tertentu dan terciptanya kebersamaan dalam suatu organisasi.
4. Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan pada tingkat keempat. Kebutuhan adanya status dan penghargaan. Seseorang cenderung ingin dianggap penting dan memberikan kontribusi pada sekitar. Termasuk kebutuhan untuk dihormati dan juga dihargai.
5. Kebutuhan akan mengaktualisasi diri yaitu kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling atas. Kebutuhan ini yaitu perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai. Kebutuhan ini memerlukan kemampuan, skill dan potensi yang bagus sehingga membangun citra dan cita-cita organisasi yang baik.

Berdasarkan Pendapat para ahli mengenai motivasi kerja, penulis menggunakan teori menurut Maslow yaitu kebutuhan manusia akan muncul pada hirarki yang berbeda. Alasan penulis menggunakan teori tersebut karena teori Maslow ini secara mutlak memperlihatkan perwujudan diri sebagai bentuk pemuasan kebutuhan pengembangan individu. Perilaku tersebut dapat memberikan motivasi kepada pegawai yang diberikan oleh manajer sebagai subjek-subjek yang berpesan. Dorongan ini harus tumbuh sebagai bentuk dalam memenuhi kebutuhan masing-masing yang harus tercapai.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₀= Tidak terdapat hubungan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

H1= Terdapat hubungan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif deskriptif adalah metode yang dapat dipergunakan untuk memperoleh data yang terjadi dimasa lalu atau masa sekarang tentang keyakinan pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan dan untuk menguji hipotesis dari sampel yang akan digunakan dari populasi tertentu.

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai motivasi kerja seperti Balas jasa, Kondisi kerja, Fasilitas kerja, Prestasi kerja, Pengakuan dari atasan dan Pekerjaan itu sendiri. Selain itu juga pertanyaan mengenai kinerja pegawai seperti Hasil Kerja, Pengetahuan Pekerjaan, Inisiatif, Kecekatan Mental, Sikap, Absensi dan Disiplin Kerja. Adapun rnyataan menggunakan skala likert dengan 3 tingkatan jawaban yaitu: sangat setuju, setuju dan tidak setuju. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar. Sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yang dimana semua populasi dijadikan sampel. Jadi, keseluruhan populasi yang dijadikan sampel berjumlah 23 orang responden. Analisis data pada rumusan masalah pertama menggunakan penyajian data frekuensi untuk mengetahui tingkat motivasi kerja dengan menggunakan skor tertinggi sampai skor terendah dengan 3 kategori yaitu Sangat Setuju, Setuju dan Tidak Setuju. Kemudian untuk menjawab rumusan masalah kedua menggunakan uji linear regresi sederhana dan Koefisien determinasi, untuk mengetahui hubungan dua variabel antar motivasi kerja dan kinerja pegawai dari Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar. Adapun Lokasi Penelitian ini di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar. Alamat di Jl. A.yani, Manarap Lama, Kec. Kertak Hanyar, Banjar, Kalimantan Selatan 70654.

Hasil Penelitian

1. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai motivasi kerja yang diberikan oleh Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar, dapat diketahui besarnya responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 7 responden atau sebesar 38,9%, menyatakan setuju ada 7 responden atau sebesar 77,8% dan menyatakan sangat setuju sebesar 4 orang atau sebesar 66,7%. Maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar berada dalam kategori kuat yaitu dijawab setuju dan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar tersebar disemua tingkatan Motivasi kerja.
2. Berdasarkan hasil Hipotesa dalam penelitian ini menyatakan bahwa hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar terbukti dan diterima sesuai dengan hasil uji regresi linier sederhana, maka dapat dilihat dari hasil Dari output diketahui F hitung sebesar 254,510 dengan nilai signifikasi 0,000. Oleh karena nilai signifikasi $0,000 < 0,05$ maka artinya variabel motivasi kerja memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

Kesimpulan

1. Tingkat motivasi pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar tersebar disemua tingkatan Motivasi kerja. Hal ini disebabkan ada sebesar 77,8% menjawab setuju dan sebesar 66,7% menjawab sangat setuju dari semus responden dapat dikategorikan Kuat.
2. Dari hasil uji statistik menggunakan uji regresi linear sederhana dapat dilihat bahwa koefisien regresi memiliki positif yang artinya semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin meningkat kinerja pegawainya. Begitu juga sebaliknya, jika motivasi kerja kurang baik maka akan menurun kinerja pegawai yang dihasilkan.

Daftar Pustaka

BUKU

- Edision, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara A. P . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.Bandung.
- Maslow, A. H. Dalam buku Sedarmayanti. 2017. “*Perencanaan Dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan komeptensi, kinerja dan produktivitas kerja*”. Bandung:PT.Refika Aditama.
- Pramularso, Egris Yani. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. Jakarta: Akademi Manajemen Keuangan BSI.
- Sedarmayanti. 2017. “*Perencanaan Dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan komeptensi, kinerja dan produktivitas kerja*”. Bandung:PT.Refika Aditama.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung:alfabeta
- Sutrisno , Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja, edisi kelima*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok

JURNAL

- Adha R N, Qomariah N, Hafidzi A H (2019) Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja. Terhadap kinerja karyawan Dinad Sosial Kabupaten Jember *jurnal penelitian ipteks*.vol 4.No 1.
- Febriyani Finda Kapahang, Arie Rorong, Gustaf Tampi (2015), Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada kantor kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara). *JAP* .no.31 vol III
- Irwansyah R, Zenju N S, Subagdja O (2019).Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor *jurnal administrasi publik*.volume 1. nomor 1.
- Jaya, I., Ningsih. S. (2016). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT KAO Indonesia, *JIMFEE*, 20-29, VOL 2.
- Orocomna C, Tumbel T M., Asaloei S I(2018) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal administrasi bisnis* .vol.7 no 1
- Yasa N L F A D (2018).Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali.*jurnal administrasi publik*.volume 3 no.1