

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Stadion Jalak Harupat Kabupaten Bandung

Rudiana¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Negara

Email: urudrudiana@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja pada unit pelaksana teknis (UPT), untuk mengetahui Kinerja Pegawai dan untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja pada unit pelaksana teknis stadion Jalak Harupat Kabupaten Bandung. Dengan metode penelitian, penulis bermaksud mengumpulkan data dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperolehnya data yang menunjang penyusunan laporan penelitian. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dimana data yang diperoleh diwujudkan dalam bentuk angka, skor dan analisisnya menggunakan statistik. Hasil Penelitian yang dilakukan adalah Secara umum motivasi kerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Stadion Jalak Harupat Kabupaten Bandung. bahwa motivasi kerja dalam kategori sangat baik yaitu sebesar 55,02%. Ini berarti pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Stadion Jalak Harupat Kabupaten Bandung sudah memiliki motivasi cukup baik dan kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Stadion Jalak Harupat Kabupaten Bandung. Hasil penelitian didapat bahwa kinerja pegawai dalam kategori sangat baik yaitu sebesar 59,27%. Pada motivasi kerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Stadion Jalak Harupat Kabupaten Bandung memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai. Artinya jika motivasi kerja pegawai tinggi maka kinerja pegawai pun akan tinggi. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 31,40% dan apabila pihak instansi meningkatkan motivasi kerja para pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat 33,83%.

Kata kunci : *Motivasi Kerja, Kinerja*

Abstract

The purpose of this study is to determine work motivation in the technical implementation unit (UPT), to determine employee performance and to determine work motivation towards performance in the technical implementation unit of the Jalak Harupat stadium, Bandung Regency. With the research method, the author intends to collect data and observe carefully regarding certain aspects related to the problem being studied so that data will be obtained to support the preparation of the research report. In this study, the author uses a descriptive method with a quantitative approach, where the data obtained is expressed in the form of numbers, scores and their analysis using statistics. The results of the research conducted are in general the work motivation of employees at the Technical Implementation Unit (UPT) of the Jalak Harupat Stadium, Bandung Regency. that work motivation is in the very good category, which is 55.02%. This means that employees of the Technical Implementation Unit (UPT) of Jalak Harupat Stadium, Bandung Regency already have quite good motivation and employee performance at the Technical Implementation Unit (UPT) of Jalak Harupat Stadium, Bandung Regency. The results of the study showed that employee performance is in the very good category, which is 59.27%. The work motivation of employees of the Technical Implementation Unit (UPT) of Jalak Harupat Stadium, Bandung Regency has a significant influence on employee performance. This means that if employee work motivation is high, employee performance will also be high. Work motivation affects employee performance by 31.40% and if the agency increases employee work motivation, employee performance will increase by 33.83%.

Keywords: *Work Motivation, Performance*

Article Info

Received date: 15 Juni. 2022

Revised date: 22 Juni 2022

Accepted date: 29 Juni 2022

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan perkembangan dunia yang semakin modern dan terus maju ini, sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah ketat untuk bisa menembus pasar persaingan dalam dunia bisnis. Untuk mampu bersaing, suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk memiliki kualitas yang baik dalam berbagai aspek yang mampu menunjang kinerja organisasi atau perusahaan (Handaaningrum, 2016). Aspek yang mampu menunjang kinerja perusahaan tersebut salah satu yang masuk didalamnya adalah sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang terlibat dalam jalannya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, karena manusia adalah sumber daya yang mampu menggerakkan sumber daya yang lain. Oleh karena itu, suatu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik karena selain keunggulan teknologi dan tersedianya dana yang menjadi faktor penting suatu perusahaan, SDM pula menjadi salah satu faktor yang penting bagi perusahaan. Pegawai yang menjadi sumber daya manusia disebuah organisasi adalah sumber daya yang penting bagi suatu organisasi dikarenakan seorang pegawai memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang dapat mempengaruhi organisasi untuk mencapai tujuannya. Yang menjadi Rumusan Masalah pada penelitian ini adalah 1. Bagaimana motivasi kerja pada unit pelaksana teknis (UPT) Stadion Jalak Harupat Kabupaten Bandung, Bagaimana gambaran kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis pada unit pelaksana teknis (UPT) Stadion, dan Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis (UPT) Stadion Jalak Harupat Kabupaten Bandung ?

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam bekerja. Motivasi memberi semangat seorang pegawai dalam kegiatan-kegiatan bekerjanya. Motivasi timbul dari dorongan-dorongan yang asli atau perhatian yang diinginkan. Menurut Wibowo (2017) motivasi kerja adalah kegiatan untuk bertindak. Setiap orang dapat dimotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalur tindakan yang benardan menggunakan perilaku tertentu. Seorang pegawai didalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi, untuk menunjukkan tingkat kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu tujuan sebagian besar ditentukan oleh kinerja dari setiap pegawai dalam organisasi tersebut. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja adalah sesuatu yang dicapai. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE

Dengan metode penelitian, penulis bermaksud mengumpulkan datadata dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperolehnya data yang menunjang penyusunan laporan penelitian. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dimana data yang diperoleh diwujudkan dalam bentuk angka, skor dan analisisnya menggunakan statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Motivasi Kerja (X)

Rekapitulasi jawaban responden secara keseluruhan terhadap variabel motivasi kerja (X) ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1 Jawaban responden variabel Motivasi Kerja

Variabel : Motivasi Kerja (X)		SSS	N	TS	STS	JUMLAH	RATA-RATA	KETERANGAN
Prestasi								
1	Saya akan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang telah di berikan	21	34	2		247	4.33	Sangat Baik
2	Saya suka merencanakan pekerjaan	12	38	7		233	4.08	Baik
3	Saya suka mendapat umpan balik atas tindakan saya	5	43	9		224	3.92	Baik
4	penghargaan atas prestasi yang saya peroleh, mendorong saya untuk bekerja lebih giat	18	35	4		242	4.24	Sangat Baik
5	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja yang belum optimal	15	40	2		241	4.22	Sangat Baik

Aflisiasi									
6	Saya Berusaha untuk menolong rekan kerja yang membutuhkan pertolongan	20	33	4			244	4.28	Sangat Baik
7	Saya tidak pernah absen dalam perkumpulan sosial	5	32	17	3		210	3.68	Baik
8	Saya selalu berbincang dengan orang lain pada waktu istirahat	5	38	14			219	3.84	Baik
9	Saya cenderung menunjukkan yang terbaik ketika bekerja dalam tim	12	36	7	2		229	4.01	Baik
Kekuasaan									
10	Saya selalu ingin memimpin kelompok	2	20	22	13		182	3.19	Cukup
11	Saya berusaha mencapai posisi yang lebih baik dalam pekerjaan	13	35	8	1		231	4.05	Baik
12	saya suka bersikap tegas	5	36	14	2		215	3.77	Baik
13	saya mampu mengendalikan orang lain dalam pekerjaan	4	27	19	6		198	3.47	Baik
14	Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas pekerjaan	11	33	12	1		225	3.94	Baik
Rata-Rata								55.02	Sangat Baik

Sumber : Data yang diolah (2022)

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Rekapitulasi jawaban responden secara keseluruhan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 2 Jawaban responden variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel : Kinerja Pegawai (Y)		SSS	N	TS	STS	JUMLAH	RATA-RATA	KETERANGAN
Tujuan dan Kemampuan								
1	Saya selalu melakukan tugas dengan teliti	16	37	3	1	239	4.19	Baik
2	Saya Selalu Mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan baik	12	41	3	1	235	4.12	Baik
3	Saya sangat disiplin dalam bekerja	13	35	8	1	231	4.05	Baik
4	Saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja saya	10	35	11	1	225	3.94	Baik
5	Saya dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan	4	47	6		226	3.96	Baik
Kuantitas								
6	Pekerjaan yang saya kerjakan sudah memenuhi target dan waktu yang telah ditentukan	10	33	14		224	3.92	Baik
7	Saya memiliki Kuantitas Kerja yang Sangat maksimal dalam bekerja	4	40	12	1	218	3.82	Baik
8	Saya Dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja	7	41	9		226	3.96	Baik
Pelaksanaan Tugas								
9	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang sudah ditugaskan	7	39	10	1	223	3.91	Baik
10	Saya mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan	7	35	14	1	219	3.84	Baik

11	Saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik	7	33	15	2		216	3.78	Baik
Tanggung Jawab									
12	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	7	33	16	1		217	3.8	Baik
13	Saya tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin	10	41	5	1		231	4.05	Bak
14	Saya berinisiatif membantu pegawai lainnya apabila memerlukan bantuan	11	36	10			229	4.01	Baik
15	Saya tiba dikantor selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku	10	33	14			224	3.92	Baik
Rata-rata								59.27	Sangat Baik

Sumber : Data yang diolah (2022)

Uji Validitas

Tabel 3 Validitas instrumen per Butir untuk Motivasi Kerja (X)

Pernyataan	r_hitung	r_tabel	Keputusan	Kesimpulan
1	0,477	0,254	Ho diterima	Valid
2	0,532	0,254	Ho diterima	Valid
3	0,495	0,254	Ho diterima	Valid
4	0,456	0,254	Ho diterima	Valid
5	0,367	0,254	Ho diterima	Valid
6	0,526	0,254	Ho diterima	Valid
7	0,526	0,254	Ho diterima	Valid
8	0,455	0,254	Ho diterima	Valid
9	0,570	0,254	Ho diterima	Valid
10	0,521	0,254	Ho diterima	Valid
11	0,535	0,254	Ho diterima	Valid
12	0,551	0,254	Ho diterima	Valid
13	0,538	0,254	Ho diterima	Valid
14	0,518	0,254	Ho diterima	Valid

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS versi 26
 Validitas Instrument per Butir untuk Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r_hitung	r_tabel	Keputusan	Kesimpulan
1	0,483	0,254	Ho diterima	Valid
2	0,661	0,254	Ho diterima	Valid
3	0,691	0,254	Ho diterima	Valid
4	0,605	0,254	Ho diterima	Valid
5	0,573	0,254	Ho diterima	Valid
6	0,565	0,254	Ho diterima	Valid
7	0,728	0,254	Ho diterima	Valid
8	0,628	0,254	Ho diterima	Valid
9	0,609	0,254	Ho diterima	Valid
10	0,685	0,254	Ho diterima	Valid
11	0,617	0,254	Ho diterima	Valid
12	0,777	0,254	Ho diterima	Valid
13	0,446	0,254	Ho diterima	Valid
14	0,547	0,254	Ho diterima	Valid
15	0,540	0,254	Ho diterima	Valid

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS versi 26

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Angka Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,855	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,911	Reliabel

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS versi 26

Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai dikatakan reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha $>0,60$.

Uji Regresi

Analisis Regresi yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan bantuan *software SPSS 26*. Berikut hasil perhitungan statistik untuk melihat persamaan regresi linier yang dihasilkan dalam penelitian ini.

Tabel Hasil uji regresi Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		
Model		B	Std. Error		T	Sig.
1	(Constant)	9.346	5.294		1.766	.083
	MOTIVASI	.908	.096	.788	9.490	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS (data diolah)

Diketahui nilai constanta (a) sebesar 9.346 sedangkan nilai Motivasi (b) koefisien Regresi Sebesar 0,908. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9.346 + 0,908X$$

Uji Koefisien Korelasi

Hasil Uji Koefisien Korelasi
Correlations

		KINERJA PENGAWAI	MOTIVASI KERJA
Pearson Correlation	KINERJA PENGAWAI	1.000	.788
	MOTIVASI KERJA	.788	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA PENGAWAI	.	.000
	MOTIVASI KERJA	.000	.
N	KINERJA PENGAWAI	57	57
	MOTIVASI KERJA	57	57

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS versi 26

Dari hasil perhitungan diatas maka didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,788. Setelah diketahui nilainya maka untuk mengetahui bagaimana hubungan keduanya adalah dengan table pedoman berikut :

Table interpretasi terhadap koefisien Korelasi

No	Tingkat Hubungan	Interval Koefisien
----	------------------	--------------------

1	Sangat Rendah	0,00-0,199
2	Rendah	0,20-0,399
3	Sedang	0,40-0,599
4	Kuat	0,60-0,799
5	Sangat Kuat	0,80-1000

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai korelasi sebesar 0.788. jika dilihat dari table diatas masuk interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan kuat . sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kekuatan hubungan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Kuat.

Uji Individual (Uji t-Statistik)

Analisis Pengaruh Secara Parsial dengan Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.346	5.294		1.766	.083
	TOTAL_X	.908	.096	.788	9.490	.000

Pengambilan keputusan dalam Uji Regresi Sederhana Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi kerja (X) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan nilai t : diketahui nilai thitung sebesar -9.490 < tabel 0.025 , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima Motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) hasil output SPSS adalah:

1. Jika nilai signifikan (Sig.) lebih kecil < dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y)
 2. Sebaliknya, Jika nilai signifikan (Sig.) lebih besar > dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y)
 3. Apabila t hitung > t tabel atau Sig < α maka :
 - a) Ha diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
 - b) H0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
 - Apabila t hitung < t tabel atau Sig > α maka :
 - a) Ha ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
 - b) Ho diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
- Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel X (Motivasi Kerja) diperoleh nilai thitung sebesar 9.490 < tabel 0.025, dan sig = 0,000 < 0,05 Jadi Ha ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan H0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan. Ini berarti variabel Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Stadion Jalak Harupat Kabupaten Bandung.

PEMBAHASAN

Pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan analisis regresi linear, menghasilkan persamaan nilai konstanta (a) sebesar 9.346 sedangkan nilai Motivasi (b) koefisien Regresi Sebesar 0,908. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = 9.346 + 0,908X$$

Persamaan tersebut nilai a konstanta adalah 9.346 hal tersebut dapat diartikan bahwa motivasi kerja diabaikan maka nilai kinerja pegawai 9.346. koefisien regresi pada variable motivasi kerja adalah 0,908. Artinya apabila motivasi kerja dinaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,908. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,788. jika dilihat dari data yang diolah masuk interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan kuat. sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kekuatan hubungan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Kuat. Dan Koefisien Determinasi nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0.788. dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,621 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas (Motivasi Kerja) terhadap variable Terikat (Kinerja Pegawai) Adalah sebesar 62,1%.

Dari Hasil Penguji Hipotesis t nilai t : diketahui nilai thitung sebesar $-9.490 < \text{tabel } 0.025$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima Motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) Dengan membandingkan antara teori dan hasil pengamatan yang dilakukan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Stadion Jalak Harupat Kabupaten Bandung, maka diperoleh hasil bahwa teori Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai yang artinya semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin meningkat Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Stadion Jalak Harupat Kabupaten Bandung.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Stadion Jalak Harupat Kabupaten Bandung. Maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum motivasi kerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Stadion Jalak Harupat Kabupaten Bandung. Hasil penelitian didapat bahwa motivasi kerja dalam kategori sangat baik yaitu sebesar 55,02%. Ini berarti pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Stadion Jalak Harupat Kabupaten Bandung sudah memiliki motivasi cukup baik dalam melaksanakan tugas pekerjaan, terbukti berdasarkan hasil pengolahan data skor jawaban responden terhadap motivasi kerja.
2. Secara umum kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Stadion Jalak Harupat Kabupaten Bandung. Hasil penelitian didapat bahwa kinerja pegawai dalam kategori sangat baik yaitu sebesar 59,27%. Ini berarti pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Stadion Jalak Harupat Kabupaten Bandung memiliki kinerja pegawai cukup baik, terbukti berdasarkan hasil pengolahan data berdasarkan skor jawaban responden terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan perhitungan statistik uji koefisien korelasi, koefisien determinasi dan regresi linear dengan data tabulasi yang diolah dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Stadion Jalak Harupat Kabupaten Bandung memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai. Artinya jika motivasi kerja pegawai tinggi maka kinerja pegawai pun akan tinggi. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 31,40% dan apabila pihak instansi meningkatkann motivasi kerja para pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat 33,83%.

REFERENSI

- Rezki Fatma Kusumawati, 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di RSU Darmayu Ponogoro Tahun 2018".
- Yulius Dharma, 2017. "The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah".
- Wiwi Pratiwi., S.M, 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Sertajaya Kecamatan Cikarang Timur".
- Jayanti Ardhanil, Sri Langgeng Ratnasari2, 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam".

- Devianaa, Realizeb, Ronald Wangdrac, 2022. “Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart)”.
- Handyaningrum, Ina.(2016). Faktor – Faktor yang mempengaruhi yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 40, No. 1.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mc. Clelland (dalam Hasibuan, 2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediatara.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- KBBI, 2016. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. [Online] Available at: <http://kbbi.web.id/motivasi-> [Diakses 06 April 2022].
- KBBI, 2016. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. [Online] Available at: <http://kbbi.web.id/kinerja-> [Diakses 07 April 2022].