

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan

Ixuan Ahmadi¹, Trisnowati Josiah^{1*}, Ahirrudin¹

¹*Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*

**Correspondence : trisnowatijosiah@yahoo.co.id*

Abstrak.

Tujuan penelitian ini adalah 1) seberapa besar pengaruh motivasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan; 2) Seberapa besar tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan; dan 3) Seberapa besar pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 38 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara. Pengujian hipotesis menggunakan Uji-t dan Uji-F. Berdasarkan hasil analisis data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 49,9% Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 38,8% Terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 52,8%.

Kata kunci: Aparatur Sipil Negara, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

Abstract.

The objectives of this study are 1) how much influence motivation is associated with improving employee performance at the Office of Community Empowerment and Village of Way Kanan Regency; 2) How much does the level of job satisfaction affect the performance of employees at the Department of Community Empowerment and Village of Way Kanan Regency; and 3) How big is the influence of motivation and job satisfaction together in improving employee performance at the Department of Community Empowerment and Village of Way Kanan Regency. The research carried out is a quantitative descriptive research. This study used 38 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where Motivation (X1) and Job Satisfaction (X2) are independent variables and Employee Performance (Y) is the dependent variable. Data collection techniques using the interview method. Hypothesis testing using t-test and F-test. Based on the results of data analysis, the hypothesis answers have been found, namely as follows; There is an influence of Motivation (X1) on Employee Performance (Y) with an influence level of 49.9% There is an influence of Job Satisfaction (X2) on Employee Performance (Y), with a level of influence of 38.8% There is an influence of Motivation (X1) and Satisfaction Work (X2) on Employee Performance (Y), with an influence level of 52.8%.

Keywords: State Civil Apparatus, Community and Village Empowerment Service, Job Satisfaction, Employee Performance, Work Motivation

PENDAHULUAN

Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, salah satu faktor utama

keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusianya (Josiah et al., 2019). Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak

dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Susan, 2019). Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan, visi dan misi yang diinginkan (Dacholfany, 2017). Oleh karena itu, kompleksitas sifat SDM perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi agar sejalan dengan tujuan organisasi (Josiah, 2020).

Upaya menciptakan kinerja yang tinggi, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Josiah & Joni, 2021) sehingga organisasi tersebut dapat berjalan sesuai dengan pokok dan fungsi organisasi dalam rangka mencapai tujuan lebih efektif (Rahmah, 2018). Faktor motivasi dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan pengetahuan serta keterampilan. Kemampuan berkaitan erat dengan kecerdasan dan kecerdasan seseorang berhubungan dengan latar belakang pendidikan orang tersebut. Sedangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai menunjukkan kadar kompetensi pegawai tersebut yang menunjang tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Dalam rangka tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu (Amalia et al., 2017). motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja pegawai (Josiah, 2021). Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu lebih serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi tercapai (Baharun, 2016; Winata, 2019). Selain dari pada itu, ada sebagian sikap seorang pemimpin yang sering terlupakan, yaitu motivasi memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, menggerakkan semua potensi pegawai

dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (Andayani & Tirtayasa, 2019). Begitu jarang sekali seorang pemimpin menyempatkan diri menghampiri ruang kerja bawahan, sebaiknya pemimpin mengontrol setiap ada dikantor secara terus menerus (Nur'aeni, 2020).

Pentingnya motivasi karena hal ini dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Segah, 2018). Motivasi yang baik seharusnya ada pada setiap lapisan organisasi, dan motivasi juga sangat sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Nisyak & Trijonowati, 2016). Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Parashakti & Setiawan, 2019) sehingga setiap pimpinan wajib memilikinya untuk mengerakkan bawahannya. Dengan kualitas kinerja pegawai yang semakin meningkat diharapkan adanya perubahan kerja (Ningsih et al., 2018).

Berdasarkan pengamatan kami di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan dengan adanya komunikasi dan motivasi yang lancar dan dapat diterima oleh para staf akan menimbulkan semangat kerja, sehingga merasa nyaman dalam lingkungan kerja (Habe, 2018). Komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja (Kurnia, 2019). Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Setiawan, 2016). Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik (Sukmawati, 2017). Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut

dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama (Silas et al., 2019).

Dalam hal kepuasan kerja pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan, didapat bahwa pegawai kurang puas terhadap apa yang diperoleh dari target kegiatan yang telah diprogramkan meliputi, kebosanan yang dialami atas rutinitas dalam kegiatan tersebut karena kelelahan dan kurangnya komunikasi antara pimpinan dan rekan kerja baik yang terstruktur maupun tidak terstruktur dalam hubungan koordinasi yang telah ditetapkan dalam pencapaian target kegiatan tersebut (Dharmawan, 2018). Sehingga pimpinan sering kali langsung memberikan perintah atau arahan untuk melaksanakan suatu kegiatan yang tidak sesuai dengan kapasitas pegawai.

Berdasarkan pengamatan, tingkat kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan dirasakan masih sangat rendah, hal ini disebabkan antara lain seperti pembagian beban kerja belum merata (Hamukti et al., 2017), pekerjaan cenderung dilakukan oleh beberapa orang saja, dan diikuti juga dengan penghasilan yang tidak merata (Massie, 2015). Hal ini tentunya akan menciptakan rasa tidak *respect* sesama pegawai yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi sedangkan apa yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga secara langsung keadaan tersebut menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.

Perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap pegawai adalah merupakan kinerja pegawai itu sendiri sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pada setiap orang yang

bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya (Wicaksono et al., 2019). Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional (Anhar et al., 2021). Adapun maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut (Yuli & Darmansah, 2018).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai tentu banyak faktor yang saling mempengaruhi antara lain faktor intern yaitu faktor ada pada diri pegawai itu sendiri seperti disiplin, motivasi, kompetensi, keterampilan dan tingkat Pendidikan. Sedangkan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja, pengawasan pimpinan, fasilitas kerja. Faktor internal dibentuk oleh pribadi sedangkan faktor eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, serta sarana dan prasarana tersedia secara tidak langsung akan mempengaruhi hasil kerja yang lebih baik.

Dalam hal ini kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan terdapat penurunan kinerja yang terlihat dari penyampaian laporan kegiatan yang tidak tepat waktu sehingga dapat menghambat realisasi kegiatan berikutnya karena kurangnya motivasi dan kepuasan kerja sehingga target capaian kinerja harusnya tiap tahun meningkat atau minimal sama namun kenyataannya menurun, Ini terlihat dari data yang diambil dari tahun 2019 dan 2020.

Tabel 1. Laporan Realisasi Capaian Kinerja pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan

No.	Uraian	Realisasi 2019 (%)	Realisasi 2020 (%)	Keterangan
1.	Laporan Realisasi Capaian Kinerja	100	95	-5%

Dari tabel tersebut di atas terdapat penurunan dalam capaian kinerja pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan sebesar 5% (lima persen).

Berdasarkan pengamatan penelitian terkait pengaruh motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan, maka upaya-upaya yang telah dilakukan Unsur Pimpinan di jajaran Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan pengecekan terhadap pekerjaan bawahannya, mengarahkan dan mengatur program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan Sumber Daya Manusia perlu diterapkan untuk meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada.

Dari upaya yang sudah dilakukan ternyata kinerja masih rendah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk melihat Seberapa besar pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian *Explanatory*. Variabel bebas (*independent variable*) yaitu Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dan Variabel Terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja Pegawai (Y). data pada penelitian ini diperoleh dengan wawancara melalui responden. Responden yang digunakan adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan yaitu sebanyak 38 responden. Analisis data mencakup analisis regresi sederhana dan regresi berganda pengujian hipotesis melalui analisis koefisien determinasi, uji t dan F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Sederhana

Sebelum masuk ke dalam hasil Uji-t dan uji-F, akan diliat terlebih dahulu korelasi antara variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2. Penghitungan Korelasi Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.714**	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	38	38	38
X2	Pearson Correlation	.714**	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	38	38	38
Y	Pearson Correlation	.706**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	38	38	38

Memperhatikan penghitungan hasil dari tingkat korelasi antar masing-masing variabel melalui Program SPSS 21, maka didapat tingkat besaran korelasi antara variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pemberdayaan

Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan yaitu sebesar 0,706. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi, maka tingkat korelasi antara variabel Motivasi (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas PMK Kabupaten Way Kanan

termasuk kedalam kriteria korelasi yang "kuat" yakni terletak pada (0,600 - 0,799).

Perhitungan pengaruh antara variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas PMK Kabupaten Way Kanan dengan

kriteria pengambilan keputusan bila nilai signifikansi t_{hitung} lebih kecil dari 0,5 maka hipotesis diterima. Analisis data menggunakan jumlah hasil hitungan melalui Program SPSS 21 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.726	4.008		3.175	.003
X1	.453	.129	.533	3.522	.001
X2	.234	.171	.242	1.699	.000

Pada tabel di atas, variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.307 dengan nilai signifikansi sebesar 3.522 atau nilai Sig. < 0.5. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima yakni Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PMK Kabupaten Way Kanan.

Variabel Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y), berdasarkan koefisien (X1) menunjukkan hasil 0.453 dengan konstanta sebesar 12.726. Hasil tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12.726 + 0.453X1$$

Artinya jika X1 mengalami kenaikan 1% maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.453. Selain itu, pada nilai koefisien yang bernilai positif menunjukkan terjadi hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dimana semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi juga kinerjanya.

Selain itu, pada tabel tersebut juga menunjukkan variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial diperoleh t_{hitung} sebesar 2.307 dengan signifikansi 0.025 atau Sig. < 0.05. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa menerima H_a dan menolak

H_o yakni Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung.

Variabel Kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y), berdasarkan koefisien (X2) menunjukkan hasil 0.234 dengan konstanta sebesar 12.726. Hasil tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12.726 + 0.234X2$$

Artinya jika X2 mengalami kenaikan 1% maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.234. Selain itu, pada nilai koefisien yang bernilai positif menunjukkan terjadi hubungan yang searah antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, dimana semakin tinggi nilai kepuasan pegawai maka semakin tinggi juga nilai kinerja pegawai.

Uji Regresi Berganda

Pada tahap ini uji f digunakan untuk menganalisis kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, hasil analisis ditampilkan pada kedua tabel berikut. kriteria pengambilan keputusan bila nilai signifikansi f_{hitung} lebih kecil dari 0,5 maka hipotesis diterima.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	0.726 ^a	0.528	0.505	3.01939
---	--------------------	-------	-------	---------

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 5. Hasil Uji ANOVA

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	427.677	2	21.838	23.456	.000 ^b
Residual	382.901	35	9.117		
Total	810.578	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari uji anova atau uji F diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 23,456 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,328 dan taraf signifikansi 5%. Oleh karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$), maka variabel Motivasi (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) secara simultan akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Way Kanan.

Oleh karena itu, berdasarkan asumsi-asumsi berikut dapat dibuktikan atau diterima hasil analisis yang diperoleh dari asumsi bahwa Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Way Kanan akan mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Koefisien determinasi (KD) = $0,528 \times 100\% = 52,8\%$. Artinya Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 52,8%.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, diperoleh kesimpulan bahwa 1) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan; 2) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan; dan 3) Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan

Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan,

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., Yamin, Y., & Saleh, K. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada RSUD Alimuddin Umar Di Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 1(3), 53–60.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Anhar, B., Soehardi, & Taupiq, A. (2021). Korelasi gaji, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 81–89. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v13i1.9426>
- Baharun, H. (2016). Pengembangan Media Pembelajaran Pai Berbasis Lingkungan Melalui Model ASSURE. *Cendekia: Journal of Education and Society*, 14(2), 231. <https://doi.org/10.21154/cendekia.v14i2.610>
- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di

- Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(1), 1–13.
- Dharmawan. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 4(2), 49–58.
file:///C:/Users/User/Documents/763-2316-1-PB.pdf
- Habe, H. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 4(1), 31–38.
- Hamukti, W., Andrawina, L., & Suwarsono, L. W. (2017). Analisis Beban Kerja Dosen Bidang Pendidikan dan Penunjang Menggunakan Metode Knowledge Conversion 5C-4C. *Jurnal Integrasi Sistem Industri*, 4(2), 73–84.
- Josiah, T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 6(1), 53–60.
- Josiah, T. (2021). Impact of Incentives and Work Motivation on Employee Performance in Technical Service Unit Regional Income Management Bandar Jaya Region IV. *International Journal of Social Sciences and Developmen*, 5(1), 25–35.
- Josiah, T., & Joni, R. (2021). PEMBERIAN MOTIVASI DAN INTENSIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI KOTA BANDAR LAMPUNG. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(2), 133–140.
- Josiah, T., Novalia, N., & Wulandari, A. U. (2019). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Penggerak Pkk Kota Bandar Lampung. *EKOMBIS SAINS: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 4(2), 95–102.
<https://doi.org/10.24967/ekombis.v4i2.471>
- Kurnia, I. (2019). Komunikasi Antarbudaya Dalam Harmonisasi Hubungan Antar Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat. *PERSEPSI: Communication Journal*, 4(2), 150–161.
<http://222.124.3.202/handle/123456789/15690>
- Massie, I. (2015). KAJIAN HUKUM TERHADAP KEBIJAKAN PEMERINTAH KOTA MANADO DALAM PENGELOLAAN TATA PEREKONOMIAN MENUJU KESEJAHTERAAN SOSIA. *LEX ET SOCIETATIS*, 3(2), 47–53.
- Ningsih, T. P., Josiah, T., & Saleh, K. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 2(4), 18–25.
- Nisyak, I. R., & Trijonowati. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(4), 1–21.
- Nur'aeni, V. M. M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 4(3), 9–18.
<https://doi.org/10.33087/eksis.v10i2.172>
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 69–82.
<https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>

- Rahmah, S. (2018). Pengawas Sekolah Penentu Kualitas Pendidikan. *Jurnal Tarbiyah*, 25(2). <https://doi.org/10.30829/tar.v25i2.378>
- Segah, B. (2018). pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, dan Motivasi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Auditor Inspektorat Provinsi Kalimantan Tengah. *Anterior Jurnal*, 17(2), 86–99.
- Setiawan, I. R. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 1(1), 23–35. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/301>
- Silas, B., Adolfini, & Lumintang, G. (2019). PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MARGA DWITAGUNA MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.
- Sukmawati, A. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makasar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 3 No 1(2), 102–109. [file:///C:/Users/acer/Downloads/PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN/Lingkungan kerja/47-Article Text-83-1-10-20171009.pdf](file:///C:/Users/acer/Downloads/PENGARUH%20LINGKUNGAN%20KERJA,%20KOMITMEN%20ORGANISASI%20DAN%20KEPUASAN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN/Lingkungan%20kerja/47-Article%20Text-83-1-10-20171009.pdf)
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Wicaksono, A., Umiati, N., & Abidin, A. A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Respon Publik*, 13(5), 82–86.
- Winata, H. (2019). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk. (Bank Bjb) Cabang Bsd – Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 212. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.229>
- Yuli, K., & Darmansah, P. (2018). DISIPLIN KERJA PADA PABRIK MINYAK KELAPA SAWIT. *Fokus : Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 16(2), 66–72. <https://doi.org/10.51826/fokus.v16i2.205>