Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

The Effect of Work Motivation on Employee Performance at the Office of Manpower and Transmigration of South Sulawesi Province

Nursyam¹, Dita Rahmawati²

Akuntansi, Universitas Indonesia Timur

(adhenursyam07@gmail.com)

(dhitarahma.dr@gmail.com)

ABSTRAK

Motivasi kerja merupakan hal penting dalam kehidupan sebuah instansi ataupun perusahaan sebab dengan motivasi yang optimal aan menghasilkan kinerja yang maksimal, untuk mendorong motivasi kerja dapan menciptaan lingkungan kerja yang baik dan sehat, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar merupakan instansi pemerintah yang menangani masalah ketenagakerjaan, secara umum memberikan pelayanan kepada masyarakat. Maka segala bentuk masalah atau hambatan kerja yang ada harus ditangani lebih tepat agar kredibilitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan tetap terjaga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini bersifat kausalitas dimana pengukuran variabel-variabel penelitian dalam bentuk angka dan melakukan analisis dalam bentuk statistik. Pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yakni mengumpulkan data melalui angket atau kuesioner, menganalisis data, dan pengujian hipotesis. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 207 orang, pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sejumlah 67 pegawai. Teknik pengumpulan data observasi dan quisioner, dengan pengujian regresi linear sederhana. variable motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Keria dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, Keria dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci : Motivasi kerja, kinerja pegawai, hambatan kerja, lingkungan kerja

ABSTRAK

Work motivation is important in the life of an agency or company because with optimal motivation to produce maximum performance, to encourage work motivation to create a good and healthy work environment, the Office of Manpower and Transmigration of South Sulawesi Province, Makassar City is a government agency that handles manpower issues, in general providing services to the community. So all forms of work problems or obstacles that exist must be handled more precisely so that the credibility of the South Sulawesi Provincial Manpower and Transmigration Office is maintained. This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at the Manpower and Transmigration Office of South Sulawesi Province. This research is causality in which the measurement of research variables is in the form of numbers and analyzes in the form of statistics. This research approach takes several stages, namely collecting data through a questionnaire or questionnaire, analyzing data, and testing hypotheses. The aim is to determine the effect of work motivation on employee performance at the Office of Manpower and Transmigration of South Sulawesi Province. The population in this study was 207 employees at the Manpower and Transmigration Office of South Sulawesi Province. Sampling using the Slovin formula with a total of 67 employees. Observation and questionnaire data collection techniques, with simple linear regression testing, work motivation variable affects the performance of the employees of the Department of Manpower and Transmigration of South Sulawesi Province. Work and Transmigration of South Sulawesi Province.

Keywords: Work motivation, employee performance, work barriers, work environment

PENDAHULUAN

Memotivasi pegawai bukanlah hal yang karena manusia mempunyai perilaku yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dalam memenuhi kebutuhan dan harapannya. Motivasi kerja pegawai merupakan keinginan dalam diri seseorang menyebabkan vang orang tersebut Tanpa motivasi, bertindak. seorang tidak dapat memenuhi pegawai pekerjaannya sesuai standar karena apa yang menjadi motivasi bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seseorang memiliki kemampuan bekerja yang tinggi tetapi memiliki tidak motivasi menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaanya tidak maksimal.

Terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini merupakan respon dari suatu aksi. Motivasi muncul dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu Tujuan ini menyangkut soal tujuan. kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Adanya motivasi kerja yang terdapat dalam diri pegawai yang disertai kinerja yang baik merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh inst ansi. Sehingga keberhasilan prodiktivitas kerja dapat tercapai.

Motivasi kerja merupakan hal penting dalam kehidupan sebuah instansi ataupun perusahaan sebab dengan motivasi yang optimal aan menghasilkan kinerja yang maksimal, untuk mendorong motivasi kerja dapan menciptaan lingkungan kerja yang baik dan sehat. menurut Mardiana(2009), mengemukakan bahwa lingkungan merupakan salah satu factor meningkatkan dapat motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi dapat dikatan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Dalam hubungannya dengan motivasi kerja, Ernest J.Mc Ccormick (1985:1985) yang dikutip Mangkunegara (2009:94) mengemukakan bahwa "work motivation is defined as condition which influensethe

arousal, direction and maintenance of behaviors relevan work in settings", motivasi didefinisikan keria sebagai berpengaruh kondisi yang mengarahkan membangkitkan, memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ishak (2016) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi berkat Kabupaten Sidrap" hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai koperasi akan tetapi memiliki kecenderungan untuk berpengaruh positif, apabila motivasi ditingkatkan secara optimal maka hasil kineria pegawai akan meningkat. Hal ini harapan-harapan disebabkan karena pegawai telah terpenuhi dengan baik, seperti adanya dorongan-dorongan dari atasan untuk mengembangkan diri, adanya insentif diluar gaji pokok yang relativ sering diterima, dan adanya hubungan harmonis antara sesama pegawai pada unit keria tersebut.

Selain itu. hasil penelitian Dillah(2017) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Kelurahan Pada Lingkup Kecamatan Mandonga Kota Kendari)" hasil penelitiannya menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Keluran Lingkup Kecamatan Mandonga Kota Kendari. Artinya semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan memberikan kinerja yang baik pula. Selain itu, pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi, motivasi kerja dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Lingkup Kecamatan Mandonga, artinya secara bersama-sama motivasi kerja dan pemberian insentif dapat mempengruhi kinerja pegawai.

Kedua hasil penelitian tersebut, dapat dipahami bahwa apapun yang menjadi kebutuhan pegawai dapat terpenuhi lalu diharapkan para pegawai dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah pegawai merasa senang dengan pekerjaanya, para pegawai akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama pegawai sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya pegawai dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Dapat dipahami bahwa semakin tinggi pemberian motivasi pegawai bekerja, maka kinerja yang dihasilkan juga baik. Dengan adanya motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Melihat pentingnya motivasi dan kinerja pegawai, maka dalam hal ini Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Makassar juga perlu memperlihatkan hal tersebut agar dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar merupakan instansi pemerintah ketenagakerjaan, menangani masalah memberikan pelayanan secara umum kepada masyarakat. Maka segala bentuk masalah atau hambatan kerja yang ada harus ditangani lebih tepat agar kredibilitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan tetap terjaga. Dari hasil survei awal ditemukan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Adanya kendala timbul vaitu masih yang rendahnya pemahaman fungsi sebagian pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas -tugas yang ada. Hal ini dapat dilihat seperti ketidak tepatan waktu masuk dan cepat pulang. Kinerja pegawai perlu mendapat perhatian utama guna mencapai efektif dan efesiensi organisasi . Sehingga pemberian bentuk motivasi kerja kemampuan pimpinan dalam dan memahami mengarahkan, serta memotivasi dalam kerja pegawai menjalankan tugas dan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja guna mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson et all, 1995:364). Istilah kinerja berasal dari kata Job performance yang artinya hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab Seperti diberikan kepadanya. yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2017:9) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karvawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya.

Menurut Whitmore dalam Hamzah dan Nina (2014:61) kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan nyata. King dalam Hamzah dan Nina (2014:61) menyatakan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.

Bernadin dalam Sudarmanto (2015:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dalam hal ini pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau penyelenggaraan kegiatan-kegiatan pemerintah.

Robert dan Bacal dalam Kaswan bahwa (2016:6)menjelaskan "Performance is the dagree to which an employee contributes to the goals of his or her work unit and company as a result of his her behavior and the application of skills, abilities, and knowledge". Artinya kinerja merupakan tingkat kontribusi yang pegawai diberikan terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan

perusahaan/organisasi sebagai hasil kerja perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya.

Campabell dalam Kaswan (2016:6) mengemukakan bahwa "Job performance represent behaviors employees engage in while at work that contribute to organization goals". Jadi kinerja pegawai menggambarkan perilaku yang dilakukan pegawai selama ditempat kerja memberi kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka penulis dapat simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil prestasi atau hasil kerja yang menggambarkan sejauh mana sebuah organisasi telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Selain itu, kinerja pegawi juga menunjukkan seberapa baik prilaku pegawai dalam upaya menciptakan tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja pegawai dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang hasrus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja vang mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson et all, 1995:364). Istilah kinerja berasal dari kata Job performance yang artinya hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang kepadanya. Seperti diberikan diungkapkan oleh Mangkunegara (2017:9) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Whitmore dalam Hamzah dan Nina (2014:61) kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan nyata. King dalam Hamzah dan Nina (2014:61) menyatakan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.

Bernadin dalam Sudarmanto (2015:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dalam hal ini pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintah.

Robert dan Bacal dalam Kaswan menielaskan (2016:6)bahwa "Performance is the dagree to which an employee contributes to the goals of his or her work unit and company as a result of his her behavior and the application of skills, abilities, and knowledge". Artinya kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja perusahaan/organisasi sebagai hasil kerja perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya.

Campabell dalam Kaswan (2016:6) mengemukakan bahwa "Job performance represent behaviors employees engage in while at work that contribute to organization goals". Jadi kinerja pegawai menggambarkan perilaku yang dilakukan pegawai selama ditempat kerja memberi kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka penulis dapat simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil prestasi atau hasil kerja yang menggambarkan sejauh mana sebuah organisasi telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Selain itu, kinerja pegawi juga menunjukkan seberapa baik prilaku pegawai dalam upaya menciptakan tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja pegawai dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang hasrus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

METODE

Penelitian ini bersifat kausalitas dimana pengukuran variabel-variabel penelitian dalam bentuk angka dan melakukan analisis dalam bentuk statistik. Pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yakni mengumpulkan data melalui angket atau kuesioner, menganalisis data, dan pengujian hipotesis. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan..

populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 207 orang. pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sejumlah 67 pegawai. Teknik pengumpulan data observasi dan quisioner. Dengan pengujian regresi sederhna

Table 1. Uji Hipotesis

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367.585	1	367.585	96.693	.000 ^b
	Residual	247.102	65	3.802		
	Total	614.687	66			
a. D	ependent Vari	able : kinerja pegav	vai			
b. P	redictors: (Co	nstant), motivasi ke	rja			

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil tabel data diatas diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) variable motivasi kerja adalah 0,000. Karena nilai sig 0,000 <nilai probabilitas 0,005, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh variable terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian hipotesis yang diterima dalam penelitian ini adalah H1 menyatakan bahwa vang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil perhitungan determinasi diketahui bahwa besarnya nilai korelasi hubungan sebesar (R) yaitu 0.773. Besarnya nilai R square adalah 0,598 yang mengandung pengertian bahwa variable kinerja pegawai berpengaruh sebesar 77,3% Tenaga Dinas Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan sebesar sisanya 22.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Uji hipotesis dalam penelitian ini didapatkan nilai signifikansi (sig) variable pengembangan SDM adalah 0,000. Karena nilai sig 0,000 <nilai probabilitas 0,005, maka dapat disimpulkan bahwa variable motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan TransmigrasiProvinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian hipotesis yang diterima dalam penelitian ini adalah H1 menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rido Sanjaya (2018) yang melakukan penelitian dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana Kepala Dinas

sebagai pimpinan mempunyai peran untuk tersebut memotivasi. Hal dibuktikan hasil berdasarkan perhitungan secara regresi sederhana menunjukkan bahwa tingkat t hitung pada variable motivasi kerja sebesar (3,557)2,045. Menandakan bahwa thitung> ttabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima dengan arti bahwa motivasi keria berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan koefisien determinasi sebesar 0,306 yang artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai 30.6% sedangkan sisanya 69.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian yang dilakukan. Hal ini menunjukkan semakin kuat motivasi, akan semakin tinggi. kineria pegawai Dimana setiap peningkatan motivasi akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai. Arti signifikan memiliki arti bahwa tingkat motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Rido Sanjaya (2018) adalah terletak pada lokasi penelitian yaitu pada instansi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dengan hasil nilai determinasi yang lebih tinggi sebesar 0,598 yang mengandung pengertian bahwa variable kinerja pegawai berpengaruh sebesar 59,8%. Serta waktu penelitian dilaksanakan pada saat menghadapi pandemi Covid – 19.

KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dengan hasil Signifikansi. Adapun sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini. Dengan demikian Hipotesis yang diterma dalam penelitian ini adalah H1 yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Guna meningkatkan motivasi dalam

kinerja pegawai diharapkan pihak Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan memperhatikan lagi bentuk motivasi kerja pegawai seperti prestasi, karena apabila pegawai merasa termotivasi dalam pekerjaannya maka kinerja juga akan lebih baik, dengan cara pimpinan lebih meningkatkan pemberian penghargaan kepada pegawai vang memiliki kemampuan dan memiliki prestasi. Tingginya motivasi kerja yang membuat pegawai nyaman dan sigap dalam mengerjakan tugasnya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kepada pihak terkait baik langsung maupun tidak sampai penelitian ini selesai dan dapat kami publikasikan.

DAFTAR PUSTAKA (12, bold)

Afrizal. 2016. **Metode Penelitian Kualitatif.** Jakarta: PT Raja
Grafindo Persada

Aksari H, Andi Winda. 2018. Pengaruh
Motivasi Terhadap Kinerja
Pegawai pada Kantor Dinas
Tenaga Kerja Kota Makassar.
Universitas Negeri Makassar, 2018

Airulmukminin, A. 2020. The Effect Of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at UPT Puskesmas Ambalawi District. Economy Deposit Journal (E-DJ), 2(1), 11-18

Arikunto, Suharmisi.2006. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta: Rieneka Cipta

Aqfir, A., & Suriani, S. (2019). Influence
Of Leadership, Competence And
Career Development
Againstimprovement In The
Employee

- Performancedepartment Of Finance And Accounting Pt. Hardaya Inti Plantations Buol. Economy Deposit Journal (E-DJ), 1(2), 1-7.
- Burhanuddin, B., & Samsidar, S. (2019).

 Influence of Motivation on
 Employee Performance in PT.
 Seafood Nusantara District,
 Tolitoli. Economy Deposit
 Journal, 1(2), 55-63.
- Chrisnanda, Dody. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri. Universitas Sanata Dharma, 2017
- Dillah, Fatma Farah. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Terhadap **Insentif** Kineria Pegawai (Studi **Kasus** pada Kantor Kelurahan Lingkup Mandonga Kecamatan Kota Kendari). Universitas Halu Oleo Kendari, 2017
- Elva, Dona. 2013. **Analisis Motivasi Kerja Ditinjau Dari Lingkungan kerja Kasus Karyawan LBPP LIA Payakumbuh.** Jurnal *KB*P.
 Volume 1-No. 3
- Hamzah & Nina. 2014. **Teori Kinerja dan Pengukurannya.** Jakarta: Rineka Cipta
- Hamid, R. (2019). Analisis Pengaruh
 Motivasi Terhadap Kinerja
 Pegawai Rumah Sakit Angkatan
 Laut Jala Ammari
 Makassar. Economy Deposit
 Journal (E-DJ), 1(1), 49-54.
- Ishak, Widiastuti. 2016. Pengaruh
 Motivasi terhadap Kinerja
 Pegawai Koperasi Berkat
 Kabupaten Sidrap. Universitas
 Negeri Makassar, 2016

- Kaswan. 2016. **Peak Performance**. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015.

 Manajemen Sumber Daya

 Manusia Perusahaan. Bandung:

 PT Remaja Rosdakarya
- _____. 2017. **Evaluasi kinerja**. Bandung: PT Refika Aditama
- Mulyadi. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).** Jakarta:
 In Media
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Patawari, P., & Nongkeng, H. (2019).

 Pengaruh Gaya Kepemimpinan
 Kepala Sekolah dan Lingkungan
 Kerja Sekolah terhadap Motivasi
 Kerja Guru MA Ihya'Ulumiddin
 Kampung Beru Kabupaten
 Bantaeng. Economy Deposit
 Journal (E-DJ), 1(1), 41-48.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. **Kebijakan Kinerja Karyawan.** Yogyakarta: BPFE
- Rumpak, Aristaskus Didimus. 2014.

 Pengaruh Motivasi Kerja
 Terhadap Kinerja Karyawan
 pada Bank Indonesia. Institute
 Bisnis dan Multimedia Asmi
- Sanjaya, Rido. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap inerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat). UIN Raden Intan Lampung, 2018
- Sanusi, Anwar. 2011. **Metode Penelitian Bisnis,** Salemba Empat. Jakarta

- Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Prenada
 Media
- _____.2010. Budaya
 Organisasi. Jakarta: Prenada
 Media Group
- Sedarmayanti. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: PT
 Refika Aditama
- Sudarmanto. 2015. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi**SDM. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Wibowo. 2016. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Yenni. 2019. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**Jurnal Menata. Volume 2, No. 2