

PENGARUH MOTIVASI DAN IKLIM PSIKOLOGI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN MAJENE

Fauzan Azima¹, Magfirah², Haeruddin Hafid³, Ramli Supu⁴, Ahmad Karim⁵, A. Aiyul Ikram⁶

¹⁻⁶Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

¹Corresponding author's email: fauzanazima567@gmail.com

Abstract. *Psychological climate describes the climate that exists in an institution that can cause employee members to like their work wholeheartedly or can actually cause psychological barriers to their work. Each agency, such as the General Elections Commission (KPU) has a goal to achieve as much as possible. To achieve maximum goals, good performance is needed from KPU employees. To get good performance from employees, structured and effective direction must be sought. An agency, in an effort to move members to want to work more productively in accordance with predetermined goals, requires motivation which can be seen as a basic drive that moves a person or a desire to devote all energy because of a goal. From this background, in this study there are three problem formulations, namely 1. Does motivation affect the performance of Majene Regency 3 does motivation and psychological climate affect the performance of KPU Majene Regency employees.*

In this study, researchers used quantitative methods, the specifications were systematic, planned and clearly structured from the start to the creation of the research design. The data used in this study used a survey method by conducting security and the activities and activities of KPU Majene Regency employees. Apart from that, data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents.

From the results of this study it was concluded that motivation and psychological climate had an effect on the performance of the KPU secretariat staff in Majene Regency. With work motivation and psychological climate, it can be seen that good performance can be achieved more easily.

Keywords: Psychological Climate; Motivation; Performance

Abstrak. Iklim psikologi menggambarkan iklim yang ada di suatu instansi yang dapat menyebabkan anggota pegawai menyukai pekerjaan mereka dengan sepenuh hati atau justru dapat menimbulkan hambatan secara psikologis dengan pekerjaan mereka. Setiap instansi, seperti Komisi Pemilihan Umum (KPU) memiliki tujuan yang ingin di capai semaksimal mungkin. Untuk mencapai tujuan yang maksimal maka di butuhkan kinerja yang baik dari para pegawai KPU. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pegawai, maka harus diupayakan pengarahannya yang terstruktur dan efektif. Suatu instansi, dalam upaya menggerakkan anggota agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan membutuhkan motivasi yang dapat dipandang dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Dari latar belakang tersebut, pada penelitian ini terdapat tiga rumusan masalah, yaitu 1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Kabupaten Majene. 3. Apakah motivasi dan iklim psikologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Majene.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif, spesifikasinya secara sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuaan desain penelitiannya. Data yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan melakukan pengamatan dan aktivitas dan kegiatan pegawai KPU Kabupaten Majene. Selain itu pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kusioner kepada responden.

Dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan iklim psikologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat KPU Kabupaten Majene. Dengan adanya motivasi kerja dan iklim psikologi, dapat dilihat bahwa kinerja yang baik dapat lebih mudah tercapai.

Kata kunci: Iklim Psikologi; Motivasi; Kinerja

1. Pendahuluan

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut untuk meningkatkan tujuan perusahaan. Iklim psikologis menggambarkan iklim yang ada di perusahaan yang dapat menyebabkan karyawan menyukai pekerjaan mereka dengan sepenuh hati atau justru dapat menimbulkan hambatan secara psikologis dengan pekerjaan mereka. Iklim psikologis digunakan untuk menyarankan persepsi tentang keadaan kerja dalam psikologis organisasi dimana sikap, kepribadian, perilaku, motivasi, nilai-nilai inti dan pola pikir individu mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dapat dicapai pada pekerjaan.

Di Indonesia sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan yang telah mengalami 4 (empat) kali perubahan secara berturut pasc orde baru, bahwa Pemilu merupakan perwujudan kedaulatan rakyat untuk melaksanakan suksesi pemerintahan yang demokratis. Disinilah posisi dan keberadaan Komisi Pemilihan Umum sebagai lembaga yang independen posisinya amat dibutuhkan.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) sebagai salah satu penyelenggara pemilihan umum yang bersifat nasional, tetap dan mandiri, yang terdiri dari dua unsur yaitu komisioner dan sekretariat yang memiliki fungsi masing-masing. Sebagaimana diatur dalam Peraturan KPU Nomor 22 tahun 2008 yang mengatur susunan organisasi dan tata kerja Sekretariat KPU mulai dari pusat sampai KPU Kab/Kota. Dimana pegawai harus bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing demi mencapai tujuan namun tidak bertentangan dengan hukum, aturan moral maupun etika organisasi. Maka dibutuhkan manajemen untuk mengelola dan mengimplementasikan program-program yang sudah dibuat dengan efektif efisien dengan melibatkan pegawai sebagai sumber dayanya.

Banyaknya beban pekerjaan KPU dalam menyelenggarakan pemilu menyebabkan betapa pentingnya peranan pegawai KPU guna menangani pekerjaan. Pegawai KPU menjalankan peran sebagai supporting staf bagi Anggota KPU dalam tugas-tugasnya. Selain sebagai tenaga administrasi, Pegawai KPU juga merupakan pilar utama yang bertugas sebagai tenaga teknis dalam menjalankan fungsi lembaga Komisi Pemilihan Umum dalam menjalankan pemilu. Pegawai KPU merupakan satu kesatuan disebut sebagai Kesekretariatan Komisi Pemilihan Umum yang mendukung seluruh pekerjaan Anggota Komisioner KPU sebagaimana amanah Undang-Undang Penyelenggaraan Pemilihan Umum di Republik Indonesia.

2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya

Metode ini digunakan untuk mendapatkan data pada masa lampau, tentang karakteristik perilaku subjek penelitian, hubungan variabel dan untuk menguji hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu. Biasanya, teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan wawancara atau kuesioner.

Pendekatan kuantitatif adalah upaya peneliti untuk mengumpulkan data bersifat angka, Data angka-angka tersebut selanjutnya diolah dengan menggunakan rumus kerja statistic dan diturunkan dari variabel yang sudah di operasionalkan, dengan skala ukur tertentu seperti skala nominal, ordinal, interval, dan ratio.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah: 1. Data primer adalah jenis data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok dengan metode survey dan observasi. Metode survey adalah metode pengumpulan data berbentuk lisan dan tulisan. Untuk mengumpulkan data penulis melakukan observasi yaitu pengumpulan data primer dengan melakukan pengamatan aktivitas dan kegiatan pegawai KPU Kabupaten Majene. Selain itu pengumpulan data juga dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian. 2. Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain) data sekunder berupa catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data documenter, maupun kumpulan literature atau karya tulis yang berkaitan dengan penelitian.

Populasi merupakan subjek penelitian. Menurut Sudjana (2010), Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil yang menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin mempelajari sifat-sifatnya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai KPU kabupaten Majene.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan sampling. Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel ini digunakan jika jumlah populasi relatif kecil yaitu tidak lebih dari 30 orang, total sampling disebut juga sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka dari uraian di atas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 pegawai di kantor KPU Kabupaten Majene.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan kousioner tertutup (kousioner yang berisi pertanyaan dengan alternatif jawaban yang telah disediakan) , observasi menurut Zainal Arifin (2013) ialah suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif, dan rasional dari berbagai fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun di dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karna tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2018)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan disimpulkan. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari kemudian membuat kesimpulan (Sugiyono. 2017).

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan akan berbentuk angka. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan software SPSS. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Iklim Psikologi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Majene. Dengan tujuan yang didasarkan, data dikumpulkan dengan kuesioner sebanyak 30 responden. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dengan menggunakan skala *likert* 1-5. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yang terdiri dari Motivasi dan Iklim Psikologi serta variabel dependen Kinerja Pegawai.

Berdasarkan penelitian langsung yang terjadi di lapangan sekaitan dengan motivasi kerja pegawai, kebutuhan fisik dan kebutuhan sosial menjadi indikator penting terciptanya kinerja yang baik. Tunjangan yang sesuai harapan serta kenyamanan antar sesama rekan kerja pegawai menjadi variabel kenyamanan kinerja di Kantor KPU Kabupaten Majene.

Nilai pengaruh yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara iklim psikologi dan motivasi kerja dengan kinerja. Artinya semakin tinggi tingkat iklim psikologi dan motivasi kerja, maka semakin tinggi tingkat kinerja. Sebaliknya semakin rendah tingkat iklim kerja dan motivasi kerja, maka semakin rendah tingkat kinerja. Iklim psikologi dan motivasi kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karena iklim kerja dan motivasi kerja akan menunjukkan bagaimana iklim psikologi yang kondusif dan semangat kerja pegawai dalam mencapai hasil maksimal yang pada akhirnya akan menunjukkan bagaimana hasil kerjanya. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mianto et al., 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Iklim Psikologis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Pekanbaru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh secara bersama-sama motivasi dan iklim psikologis terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan pendapat Stern dalam (Mangkunegara, 2014) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Dengan kata lain, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan dan motivasi. Maka, bisa dikatakan kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Anshari et al., 2022).

Analisis Statistik Deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

Deskripsi variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian menunjukkan gambaran penilaian responden terhadap variabel endogen serta indikator masing-masing variabel tersebut. Penilaian responden dimulai dari skor 1 sangat setuju, skor 2 setuju, skor 3 netral, skor 4 tidak setuju dan skor 5 sangat tidak setuju (Simamora, 2008)

Nilai	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup tinggi
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat tinggi

(Sumber : Simamora, 2008)

Gambar 1. Nilai Tanggapan Deskripsi

Variabel Motivasi (X_1) merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Tanggapan responden terhadap variabel Gaya Motivasi (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 1 Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi X1

No. Item	Frekuensi Jawaban					N	Jumlah Skor	MEAN	Ket
	SS	S	N	TS	STS				
1	22	5	0	0	3	30	133	4,43	Sangat Tinggi
2	11	4	3	7	5	30	99	3,30	Cukup Tinggi
3	9	16	2	2	1	30	120	4,00	Tinggi
4	7	8	10	1	4	30	103	3,43	Tinggi
5	20	7	2	1	0	30	136	4,53	Sangat Tinggi
6	8	7	11	1	3	30	106	3,53	Tinggi
7	4	12	10	1	3	30	103	3,43	Tinggi
8	13	7	5	5	0	30	118	3,93	Tinggi
9	12	7	6	1	4	30	112	3,73	Tinggi
10	9	12	8	1	0	30	119	3,97	Tinggi
Mean Variabel								3,83	Tinggi

(Sumber : Data primer, 2022)

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari sepuluh pernyataan variabel motivasi yang diteliti dalam kategori tinggi dengan rata-rata skor 3,83. Berdasarkan persepsi responden, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhankualitas kerja.

Variabel Iklim Psikologi (X_2) merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Tanggapan responden terhadap variabel Iklim Psikologi (X_2) dapat dilihat pada tabel berikut :

Berdasarkan data pada tabel dibawah menunjukkan bahwa dari semua pernyataan variabel iklim psikologi yang diteliti dalam kategori tinggi dengan rata-rata skor 3,68. Berdasarkan persepsi responden, hal ini menunjukkan bahwa iklim psikologi merupakan pemaknaan dari apa yang telah dirasakan oleh pegawai terhadap lingkungan kerjanya. Hal ini mengandung arti bahwa pegawai merasa mampu untuk memaknai maupun menilai dari apa yang telah dirasakan pegawai lain di lingkungan kerjanya. Pegawai merasa apa yang telah diberikan oleh organisasi kepada mereka terpenuhi dengan baik.

Table 2 Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Iklim Psikologi X2

No. Item	Frekuensi Jawaban					N	Jumlah Skor	MEAN	Ket
	SS	S	N	TS	STS				
1	7	10	9	3	1	30	109	3,63	Tinggi
2	13	5	5	4	3	30	111	3,70	Tinggi
3	10	11	7	1	1	30	118	3,93	Tinggi
4	8	9	11	1	1	30	112	3,73	Tinggi
5	8	9	11	2	0	30	113	3,77	Tinggi
6	9	7	7	6	1	30	107	3,57	Tinggi
7	7	10	9	3	1	30	109	3,63	Tinggi
8	13	5	5	4	3	30	111	3,70	Tinggi
9	9	9	10	1	1	30	114	3,80	Tinggi
10	9	5	12	4	0	30	109	3,63	Tinggi
11	4	7	7	12	0	30	93	3,10	Cukup Tinggi
12	15	4	7	2	2	30	118	3,93	Tinggi
Mean Variabel								3,68	Tinggi

(Sumber : Data primer, 2022)

Variabel Kinerja Pegawai (Y) merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 3 Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja Pegawai X3

No. Item	Frekuensi Jawaban					N	Jumlah Skor	1	MEAN	Ket
	SS	S	N	TS	STS					
1	8	7	11	4	0	30	109	3,63	Tinggi	
2	13	7	6	2	2	30	117	3,90	Tinggi	
3	20	10	0	0	0	30	140	4,67	Sangat Tinggi	
4	9	9	8	0	4	30	109	3,63	Tinggi	
5	8	6	11	3	2	30	105	3,50	Tinggi	
6	9	7	11	2	1	30	111	3,70	Tinggi	
7	7	6	13	1	3	30	103	3,43	Tinggi	
8	12	9	7	2	0	30	121	4,03	Tinggi	
9	7	7	14	1	1	30	108	3,60	Tinggi	
10	9	8	8	3	2	30	109	3,63	Tinggi	
Mean Variabel								3,77	Tinggi	

(Sumber : Data primer, 2022)

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari semua pernyataan variabel kinerja pegawai yang diteliti dalam kategori tinggi dengan rata-rata skor 3,77. Berdasarkan persepsi responden, hal ini menunjukkan bahwamereka mampu mengoptimalisasikan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu organisasi. Kinerja pegawai yang baik akan mengikuti hasil kualitas kerja pada perkembangan organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Gaya Motivasi dan Iklim Psikologi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Majene dengan sampel 30 responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Majene.
- 2) Iklim Psikologi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Majene.
- 3) Motivasi dan Iklim Psikologi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Majene.

Ucapan Terima Kasih

Segala Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, bimbingan dan kasih karunia-NYA yang dilimpahkan kepada penulis, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan jurnal ilmiah ini yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI DAN IKLIM PSIKOLOGI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN MAJENE” tepat pada waktunya.

Dalam menyusun jurnal ini, penulis tidak luput dari berbagai kesulitan dan hambatan, namun atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak akhirnya penulisan jurnal ini dapat terselesaikan.

Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu serta mendukung penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Ibu Dr.Dra. Enny Radjab. M.AB, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat.
2. Ibu_Magfirah, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing I yang telah banyak menyediakan waktu, tenaga, pemikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bpk Haeruddin Hafid, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing II yang telah banyak menyediakan waktu, tenaga, pemikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Terimakasih kepada papa dan mama yang banyak memberikan dukungan baik secara moril, materiil, spiritual kepada penulis selama kuliah hingga menyelesaikan jurnal ini.
5. Terimakasih kepada Husnul Khatimah yang membantu penulis dan memberi semangat dalam penulisan skripsi ini.
6. Untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penulisan skripsi ini. Penulis telah berusaha dengan sebaik mungkin dengan kemampuan yang ada dalam menyelesaikan jurnal ini untuk mendapatkan hasil yang sebaik-baiknya. Namun penulis menyadari bahwa jurnal ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis sangat menghargai segala kritik dan saran yang membangun.

Akhir kata, penulis berharap semoga jurnal ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang memerlukannya.

Referensi

- Anshari, A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi Karyawan SDM Terhadap Peningkatan Kinerja. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42–48. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Mangkunegara (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Mianto, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2018). Pengaruh motivasi dan iklim psikologis terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak madya pekanbaru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 10(3), 425–444. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/download/6656/5981>
- Sugiyono.(2018). *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta. Bandung