



ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KARAWANG

Siska Andriani

mn21.siskaandriani@mhs.ubpkarawang.ac.id

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Dedi Mulyadi

dedi.mulyadi@ubpkarawang.ac.id

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Sungkono

sungkono@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang

mn21.siskaandriani@mhs.ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK Sumber daya manusia adalah penggerak utama operasional suatu organisasi, termasuk dalam pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai di Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. Motivasi kerja dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif memainkan peran krusial dalam meningkatkan motivasi kerja. Rekomendasi untuk manajemen termasuk implementasi program penghargaan, peluang pelatihan dan pengembangan, serta dukungan dari pimpinan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan dengan menekankan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Sekretariat

ABSTRACT Human resources are the main driver of an organization's operations, including in the context of government. This study aims to analyze the relationship between work motivation and employee performance at the Secretariat of the Department of Labor and Transmigration in Karawang. Work motivation is considered a critical factor influencing employee performance. A qualitative approach was used to gain an in-depth understanding of how work motivation affects employee performance. Data were collected through in-depth interviews and direct observations. The results of the study indicate that high work motivation positively contributes to employee performance. Factors such as recognition of performance, career development opportunities, and a conducive work environment play a crucial role in enhancing work motivation. Recommendations for management include implementing reward programs, providing training and development opportunities, and offering support from leadership. This study provides important contributions to human resource management in the government sector by emphasizing the importance of work motivation in improving organizational performance.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance, Secretariat

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama operasional suatu organisasi, termasuk dalam konteks pemerintahan. Perkembangan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh kinerja individu

Received Juni 30, 2024; Revised Juli 08, 2024; Agustus 02, 2024

** Siska Andriani, mn21.siskaandriani@mhs.ubpkarawang.ac.id*

karyawannya. Oleh karena itu perhatian terhadap sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Tenaga Kerja dan Pelayanan Migrasi Karawang. Motivasi kerja merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menciptakan tenaga kerja yang kompetitif memerlukan motivasi pribadi yang kuat. Motivasi kerja yang rendah dapat terjadi apabila apa yang diterima pegawai tidak sepadan dengan apa yang dikerjakannya. Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hal motivasi kerja adalah kurangnya dukungan dan motivasi dari manajer sehingga menyebabkan sebagian karyawan kehilangan semangat dan terlibat dalam percakapan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada jam kerja.

Kinerja setiap pegawai sangat bergantung pada motivasinya dalam melaksanakan tugasnya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi motivasi dan penting bagi para pemimpin untuk mempertimbangkan hal ini ketika mengembangkan kebijakan yang mendukung pelayanan publik dan mencapai tujuan organisasi. Penerapan kebijakan motivasi dalam berbagai bentuk dapat mendorong pegawai agar lebih semangat dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, intervensi yang tepat terhadap motivasi pegawai sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Tanpa motivasi yang tepat, karyawan tidak akan mampu melampaui standar yang telah ditetapkan. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan bersama.

Pegawai merupakan unsur penting dalam suatu organisasi dan keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuannya dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien (Murty dan Hudiwinarsih, 2012; Batinggi dan Ahmad, 2014).

Oleh karena itu perlu adanya faktor-faktor yang mendorong munculnya motivasi kerja, seperti menciptakan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja, produktivitas, kedisiplinan, mengurangi ketidakhadiran dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan baik. Kondisi fisik kerja juga harus terus ditingkatkan untuk meningkatkan produktivitas melalui faktor motivasi. Motivasi kerja harus disesuaikan dengan kebutuhan dan keinginan masing-masing individu, meskipun menciptakan motivasi dapat menjadi tantangan karena preferensi pribadi yang berbeda. Faktor internal (seperti kebutuhan, keinginan dan harapan pribadi) dan faktor eksternal (seperti lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi, penghargaan, promosi dan tanggung jawab) berperan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dinas Tenaga Kerja dan Migrasi

Kabupaten Karawang merupakan organisasi pemerintah daerah yang mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan ketenagakerjaan kepada masyarakat.

Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah daya pikir dan tenaga kerja manusia, yang masih tersembunyi dalam dirinya, perlu ditemukan, dipelihara, dan dikembangkan sebaik-baiknya bagi kebahagiaan hidup manusia. Sumber daya manusia adalah potensi kemampuan yang dimiliki seseorang, termasuk kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan beretika untuk melaksanakan suatu kegiatan (yang bersifat teknis atau manajerial). kemampuan tersebut akan mampu mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik secara individu maupun kolektif. Sumber daya manusia adalah segala potensi yang dimiliki manusia yang dibawa atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.

Menurut Sedarmayanti (2017: 03), manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu proses penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui perencanaan, mobilisasi dan pengendalian seluruh biaya. Tata kelola merupakan kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses penggabungan fungsi-fungsi manajemen, termasuk perencanaan, mobilisasi dan pengendalian, dan fungsi sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, penghargaan dan evaluasi. untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja Pegawai mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai juga berbeda-beda. Namun jika sudah ada di suatu instansi, maka harus bisa memenuhi kebutuhan pegawai. Motivasi karyawan harus tetap tinggi untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan.

Di bawah ini pengertian motivasi menurut beberapa ahli: Motivasi kerja adalah dorongan psikologis seseorang, menentukan arah perilaku dalam organisasi serta tingkat usaha dan ketekunan dalam menghadapi tantangan (Faiqotul Himma , 2022).

Menurut Hafidzi dkk (2019), motivasi adalah pemberian motivasi yang menimbulkan semangat dalam bekerja seseorang agar dapat bekerjasama, bekerja secara efektif dan terlibat dalam segala usahanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan hal utama yang mendorong seseorang untuk bekerja. Menurut (Busro, 2018), motivasi kerja adalah kekuatan internal yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Hasibuan, 2017), motivasi adalah pemberian motivasi yang menimbulkan semangat dalam bekerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan mengerahkan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Maak dkk (2021), motivasi kerja adalah rangsangan keinginan dan pendorong kemauan seseorang untuk bekerja, karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Irman dkk (2021), motivasi kerja adalah yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan para ahli dapat dikatakan bahwa motivasi adalah pemberian informasi atau pendapat yang mendorong seseorang untuk bertindak mencapai tujuannya dengan melihat hal-hal yang bernilai.

Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, motivasi ada dua macam, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif: Motivasi positif artinya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan penghargaan kepada yang berprestasi di atas Standar. Dengan motivasi positif maka semangat kerja karyawan akan meningkat karena secara umum orang senang menerima sesuatu yang baik. Motivasi negatif artinya manajer yang memotivasi bawahannya sesuai standar akan dihukum. Dengan adanya motivasi negatif tersebut maka semangat kerja bawahan akan meningkat dalam jangka pendek karena takut akan hukuman, namun dalam jangka panjang dapat menimbulkan akibat negatif. Motivasi negatif adalah dorongan untuk bekerja yang didasari rasa takut dan tekanan dari luar, sehingga motivasi negatif berkembang karena adanya ancaman dan paksaan. Motivasi negatif

tidak menjamin keberhasilan pertumbuhan , motivasi ini dicapai agar karyawan berusaha menghindarinya. Dengan cara ini, karyawan akan terdorong untuk bekerja sebaik mungkin untuk menghindari hukuman apa pun. Namun insentif ini harus dilaksanakan secara tepat dan adil.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Peran motivasi dapat menentukan tingkat keberhasilan yang dapat dicapai. Motivasi juga menggambarkan suatu keadaan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Namun motivasi yang timbul dalam diri seseorang tidak lepas dari berbagai faktor pendorongnya, terutama dalam pekerjaan dimana aspek internal dan eksternal berperan aktif dalam mengembangkan kekuatan motivasi. Selain itu, faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Prabu dalam (Triono et al. , 2021), dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada dua faktor yang menciptakan motivasi, yaitu:

- 1) Intrinsik. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan mendorongnya untuk berhasil. Faktor internal antara lain: Prestasi, pengakuan, pengembangan potensi pribadi (promosi), tanggung jawab.
- 2) Faktor Eksternal Faktor eksternal adalah faktor yang terjadi di luar diri pegawai dan mempunyai kemampuan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Faktor eksternal meliputi: Gaji, kondisi kerja, pengawasan. Motivasi kerja sebagian besar diciptakan oleh kebutuhan dasar karyawan. Pemimpin harus mampu melihat dan memahami kebutuhan karyawan untuk meningkatkan motivasinya. Apapun tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan akan berusaha dijalankan dengan baik, namun dalam bekerja karyawan harus didukung penuh dengan fasilitas, lingkungan kerja yang nyaman, kepemimpinan yang demokratis, lingkungan kerja yang kondusif, rasa hormat terhadap manajemen dan gaji. Perbedaan kemampuan seseorang dalam bekerja dengan orang lain tergantung pada motivasinya. Motivasi ini membuat seseorang berusaha untuk mencapai tujuannya.

Indikator motivasi kerja

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Nur Azizah, 2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan
- 2) Prestasi kerja Mengerjakan segala sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- 3) Kesempatan promosi Menginginkan gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan
- 4) Pengakuan atas prestasi Menginginkan gaji yang lebih tinggi dari biasanya.

5) Stimulasi kerja Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2016) adalah tanggung jawab yaitu mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan, prestasi kerja yaitu mengerjakan sesuatu/melakukan pekerjaan sebaik mungkin, kesempatan promosi yaitu keinginan mendapat gaji yang adil sesuai dengan keinginannya. peraturan Perusahaan. pekerjaan, pengakuan kinerja, yaitu keinginan untuk menerima gaji yang lebih tinggi dari biasanya. Pekerjaan yang mengasyikkan, khususnya keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.

Meningkatkan motivasi kerja

Ada beberapa cara meningkatkan motivasi kerja menurut (Faiqotul Himma, 2022) sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
- 2) Memberikan pelatihan untuk pengembangan pribadi
- 3) Membayar berdasarkan beban kerja dan keahlian
- 4) Memberikan jenjang karier yang jelas
- 5) Memberikan penilaian

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai mengacu pada sejauh mana tugas-tugas yang menjadi pekerjaan seorang karyawan selesai (Rue, 2016). Penilaian kinerja memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja. Penilaian harus memberikan gambaran yang akurat tentang kinerja pekerjaan. Menurut Mondy dkk (2016), manajemen kinerja adalah proses berorientasi pada tujuan yang memastikan bahwa proses organisasi diterapkan untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan organisasi perusahaan. Sebagaimana telah diungkapkan sebelumnya, rendahnya kinerja seorang pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, kinerja individu pegawai mencerminkan kinerja organisasi. Secara etimologis, istilah kinerja berasal dari kata "prestasi kerja" (performance) (Aries & Baskoro, 2012).

Metode

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai di Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman

yang mendalam tentang bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara kontekstual dalam lingkungan pemerintahan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pegawai yang dipilih secara purposif, dan melalui observasi langsung untuk menambahkan wawasan tentang kondisi lingkungan kerja. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan analisis isi untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antara faktor motivasi dan kinerja pegawai. Langkah-langkah ini mengikuti prinsip etika penelitian dengan memastikan kerahasiaan data dan memperoleh persetujuan dari partisipan sebelum memulai pengumpulan data.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai di Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan sejumlah pegawai dari berbagai tingkatan dan bagian organisasi. Observasi langsung juga dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang kondisi lingkungan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif adalah faktor krusial dalam memelihara dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Implementasi kebijakan yang mendukung, seperti program pelatihan berkelanjutan, sistem penghargaan yang adil, dan dukungan langsung dari pimpinan, dapat signifikan dalam membangun motivasi yang berkelanjutan di antara pegawai. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan di lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan tingkat semangat, tanggung jawab, dan dedikasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Beberapa faktor kunci yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi:

1. Pengakuan atas Kinerja Pegawai yang mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas pencapaian mereka merasa lebih termotivasi dan dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.
2. Peluang Pengembangan Karier Kesempatan untuk berkembang dan naik jabatan dalam organisasi memberikan dorongan motivasi yang signifikan bagi pegawai.

3. Lingkungan Kerja yang Kondusif Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung menciptakan suasana yang positif, yang mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja pegawai.

Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menghambat kemampuan pegawai untuk mencapai standar kinerja yang diharapkan. Pegawai yang kurang termotivasi mungkin menunjukkan tingkat kehadiran yang rendah, produktivitas yang menurun, dan kualitas kerja yang kurang memuaskan.

Berdasarkan temuan ini, penting bagi manajemen di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang untuk memprioritaskan pengembangan strategi yang mendukung peningkatan motivasi kerja. Beberapa rekomendasi untuk manajemen meliputi:

1. Implementasi Program Penghargaan Mengembangkan sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk memberikan pengakuan atas kinerja pegawai.
2. Peluang Pelatihan dan Pengembangan Menyediakan program pelatihan berkelanjutan yang memungkinkan pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka.
3. Dukungan dari Pimpinan Pimpinan harus berperan aktif dalam memberikan dukungan dan bimbingan kepada pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif.

Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang positif juga memiliki peran penting dalam membentuk motivasi kerja. Para pimpinan perlu menginspirasi dan membimbing pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan dapat memperkuat motivasi kerja di lingkungan Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. Selain itu, kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang positif juga memiliki peran penting dalam membentuk motivasi kerja. Para pimpinan perlu memainkan peran yang aktif dalam menginspirasi dan membimbing pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan juga dapat memperkuat motivasi kerja di lingkungan Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.

Pegawai yang kurang termotivasi mungkin menunjukkan tingkat kehadiran yang rendah, produktivitas yang menurun, dan kualitas kerja yang kurang memuaskan. Oleh karena itu, penting

bagi manajemen di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang untuk memprioritaskan pengembangan strategi yang mendukung peningkatan motivasi kerja sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang memiliki peran penting dalam menyediakan layanan ketenagakerjaan kepada masyarakat dan perusahaan di wilayahnya. Sebagai bagian dari struktur pemerintahan daerah, dinas ini dipimpin oleh Kepala Daerah yang bertanggung jawab langsung kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Memastikan tingkat motivasi kerja yang tinggi di kalangan pegawai di dinas ini menjadi kunci untuk menjaga kualitas layanan yang optimal dan meningkatkan daya saing dalam pelayanan publik.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan. Rekomendasi yang dihasilkan dapat membantu manajemen dalam merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif adalah faktor krusial dalam memelihara dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Implementasi kebijakan yang mendukung, seperti program pelatihan berkelanjutan, sistem penghargaan yang adil, dan dukungan langsung dari pimpinan, dapat signifikan dalam membangun motivasi yang berkelanjutan di antara pegawai. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan di lingkungan kerja.

Rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini dapat membantu manajemen dalam merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengembangan kebijakan yang holistik, yang mencakup aspek motivasi intrinsik dan ekstrinsik, sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan pelayanan publik. Dengan demikian, penelitian ini

memberikan kontribusi penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan, khususnya dalam upaya meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai di Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.

Daftar Pustaka

- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>
- Geza Mahesa Putra, Marsofiyati, & Suherdi. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91–102. <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.521>
- Nasrullah, M., Salam, R., Pratiwi, D., & Niswaty, R. (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 206. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1505>
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 27–35. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.25>
- Sungkono, & Aji Tuhagana. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pupuk Di Karawang. *Buana Ilmu*, 4(2), 176–203. <https://doi.org/10.36805/bi.v4i2.1135>
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Benny, B., Nugroho, N., Akbar, F., Hutabarat, M., & Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI) SENSASI 2021*, 251–254