



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2024 Page 2849-2858

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja

Ainun<sup>1✉</sup>, Karlina<sup>2</sup>, Andra Teguh Firmansyah<sup>3</sup>

STIE Widya Praja Tanah Grogot

Email: [ainun8334@gmail.com](mailto:ainun8334@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini ialah guna mengetahui pengaruh variabel motivasi (X) yang terdiri atas kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil (Y) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Paser. Jenis penelitian yang dipergunakan di penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Populasi di penelitian ini ialah semua pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Paser sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan di penelitian ini ialah sampel jenuh atau semua populasi dijadikan selaku sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui menyebarkan kuesioner pada pegawai negeri sipil yaitu di mana pilihan jawabannya telah disediakan sehingga responden cukup mengisi dengan memberikan tanda pilihan jawaban sesuai akan jawaban yang tersedia dengan mempergunakan skala likert. Teknik analisis data yang dipergunakan ialah dengan analisis regresi linier berganda mempergunakan software SPSS. Temuan penelitian memperlihatkan variabel kebutuhan fisiologis (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y). Variabel rasa aman (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y). Variabel kebutuhan sosial (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y). Variabel penghargaan (X4) berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y). Variabel aktualisasi diri (X5) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y). Variabel X yang terdiri atas kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh signifikan secara simultan pada kinerja pegawai negeri sipil (Y).

Kata Kunci: *Motivasi, Kinerja, Pegawai*

## Abstract

The aim of this research is to determine the effect of motivation variables (X) consisting of physiological needs (X1), security needs (X2), social needs (X3), esteem needs (X4), and self-actualization needs (X5) on performance variables. civil servant (Y) at the Paser Regency Civil Service Police Unit Office. The type of study used in this research is quantitative research. The population in this study were all 80 employees of the Paser Regency Civil Service Police Unit. The sampling technique used in this research is a saturated sample or the entire population is used as the research sample. The data collection technique were implemented by distributing questionnaires to civil servants, namely where answer choices have been provided so that respondents simply fill in by marking the answer choices according to the answers provided using a Likert scale. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS software. The study results show that the physiological needs variable (X1) has a significant effect on the performance of civil servants (Y). The sense of security variable (X2) has a significant effect on the performance of civil servants (Y). The social needs variable (X3) has no significant effect on the performance of civil servants (Y). The reward variable (X4) influences the performance of civil servants (Y). The self-actualization variable (X5) has no effect on the performance of civil servants (Y). Variable.

Keywords: *Motivation, Performance, Employees*

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai di instansi dan perkantoran sangat penting untuk keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Namun, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan mereka, namun juga motivasi yang mereka miliki. Motivasi adalah salah satu komponen penting yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, pemahaman ini menekankan pada peran dan fungsi kelompok dan individu dalam penyelesaian tugas.

Kinerja, yang didefinisikan oleh Ivanko dalam Hamali (2016) sebagai "motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan," umumnya merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas tertentu. Untuk mencapai kinerja optimal, seseorang harus mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dan standar yang berlaku.

Rivai dalam Busro (2018) menguraikan bahwasannya kinerja didefinisikan sebagai kemauan seseorang ataupun sekelompok orang dalam menjalankan sebuah tugas dan menuntaskannya melalui pencapaian hasil yang diinginkan sesuai akan tanggung jawabnya. Selain itu, pemahaman ini menekankan peran dan fungsi kelompok dan individu pada penyelesaian tugas.

Satuan Polisi Pamong Praja bertanggung jawab untuk menjaga masyarakat agar mematuhi Peraturan Daerah. Mereka melakukan razia atau operasi penertiban terhadap kegiatan atau acara di daerah, seperti rapat akbar, upacara, dan unjuk rasa, serta melaksanakan penertiban pada parkir liar dan pedagang kaki lima.

Abraham Maslow menguraikan bahwasannya hierarki kebutuhan manusia terdiri atas 5 tingkatan, menurut Mangkunegara (2022): kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan (harga diri), dan aktualisasi diri. Kinerja yang buruk disebabkan oleh motivasi yang rendah. Sebaliknya, tanpa motivasi, pegawai yang berkinerja rendah tidak mungkin menggapai hasil yang baik karena motivasi itu sendiri diperlukan guna menggapai tujuan organisasi. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi nantinya merasa senang dan puas saat bekerja dan nantinya bekerja lebih keras dengan semangat yang lebih tinggi guna menggapai hasil yang maksimal dan senantiasa berusaha mengembangkan tanggung jawab yang mereka miliki. Anoraga (2017).

Menurut Merihot dalam Marliani (2017), motivasi adalah unsur yang menggerakkan dan mendorong tingkah laku seseorang, ataupun keinginan individu dalam melaksanakan sebuah kegiatan, yang ditunjukkan pada bentuk usaha. Motivasi kerja yang tinggi bisa memengaruhi tingginya kinerja, sedangkan motivasi kerja yang rendah bisa mempengaruhi rendahnya kinerja. Dengan motivasi yang tepat, karyawan akan termotivasi untuk melakukan tugas dengan sepenuh hati karena mereka yakin bahwa pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan akan tercapai. Siagian (2018)

Hasil dari wawancara dan observasi yang pelaksanaannya di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Paser terdapat permasalahan seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan gaji pegawai sudah terpenuhi, namun dikarenakan kebutuhan setiap pegawai yang berbeda-beda serta biaya kebutuhan pokok dan lainnya yang semakin meningkat beberapa pegawai merasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan rasa aman, sudah adanya jaminan BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan untuk para pegawai dan anggota keluarga bila sedang sakit dan ingin berobat. Kebutuhan sosial, interaksi dan komunikasi pegawai antar bidang terjalin sangat baik dikarenakan jika ada suatu masalah selalu melaksanakan musyawarah bersama. Kebutuhan penghargaan, adanya apresiasi dari Pemerintah yang telah memberikan penghargaan kepada instansi, namun belum ada bentuk penghargaan yang diberikan langsung kepada individu pegawai. Hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja pegawai. Dan kebutuhan aktualisasi diri, adanya pelatihan untuk pegawai lapangan dalam mengembangkan potensi dan kemampuan diri. Namun, masih kurangnya pelatihan administrasi mengindikasikan bahwa

kebutuhan aktualisasi diri bagi para pegawai belum terpenuhi dengan baik. Pegawai belum mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan diri. Hal ini menunjukkan adanya ketidakmerataan dalam pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri antar pegawai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini mempergunakan jenis kuantitatif. Penelitian ini menyasar semua pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Paser, yang banyaknya 80 orang, dan mempergunakan teknik sampling jenuh. Untuk membuat penelitian ini mudah dipahami, pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Paser diberikan kuisisioner dengan pilihan jawaban. Dengan menggunakan skala likert, tandai pilihan jawaban sesuai dengan jawaban yang tersedia. Analisis regresi berganda dilakukan mempergunakan SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya, bobot tiap kriteria dihitung berdasarkan data dari delapan puluh responden. Variabel motivasi (X) terdiri dari kebutuhan fisiologis (X1), rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), aktualisasi diri (X5), dan variabel dependen, kinerja PNS (Y).

Analisis data diperoleh dari kuesioner. Perhitungan ini dibuat dengan menggunakan alat analisis statistik, yang berarti kami menggunakan beberapa persamaan regresi linier dalam program SPSS.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	12.767	2.332
1 X1	0,242	0,093
X2	0,489	0,127
X3	-0,047	0,113
X4	0,303	0,129
X5	-0,011	0,199

*Sumber: Hasil olahan SPSS*

Berdasar hasil tabel 1, didapatkan persamaan regresi linear berganda seperti berikut:  
 $Y = 12.767 + 0,242X1 + 0,489X2 - 0,047X3 + 0,303X4 - 0,011X5$  dari persamaan itu bisa diuraikan bahwasannya:

- 1) Angka 12.767 adalah konstanta, yang berarti bahwa nilai variabel Y sebesar 12.767 apabila X1, X2, X3, X4, atau X5 tidak ada atau sama dengan 0.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kebutuhan fisiologis (X1) ialah 0,242X1. Ini bermakna bahwasannya, dengan asumsi variabel lainnya tetap, variabel kinerja pegawai negeri sipil (Y) bisa terjadi kenaikan sebesar 0,242 apabila terdapat kenaikan satu satuan pada variabel X1.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel kebutuhan rasa aman (X2) adalah 0,489X2. Ini berarti bahwa, dengan asumsi variabel lainnya tetap, variabel kinerja pegawai negeri sipil (Y) bisa terjadi kenaikan sebesar 0,489 jika terjadi peningkatan satu satuan terhadap variabel kebutuhan rasa aman (X2).
- 4) Nilai koefisien regresi variabel kebutuhan sosial (X3) ialah -0,047X3. Ini memperlihatkan bahwasannya, melalui asumsi variabel lainnya tetap, variabel kinerja pegawai negeri sipil (Y) nantinya terjadi penurunan sebesar 0,047 apabila terdapat kenaikan satu satuan terhadap variabel kebutuhan sosial (X3).
- 5) Nilai koefisien regresi variabel kebutuhan penghargaan (X4) ialah 0,303X4, yang bermakna bahwa melalui asumsi variabel lainnya tetap, variabel kinerja pegawai negeri sipil (Y) akan meningkat 0,303 apabila terdapat kenaikan satu satuan terhadap variabel kebutuhan penghargaan (X4).
- 6) Nilai koefisien regresi untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri (X5) ialah -0,011X5. Ini berarti bahwa, melalui asumsi variabel lainnya tetap, variabel kinerja pegawai negeri sipil (Y) akan terjadi penurunan 0,011 jika terjadi kenaikan 1 satuan terhadap variabel kebutuhan aktualisasi diri (X5).

Analisis Pengaruh variabel kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5), dan variabel dependen, kinerja pegawai negeri sipil (Y), diukur melalui analisis koefisien korelasi berganda. Berikut ini ialah hasil analisis koefisien korelasi (R).

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Model	R	Adjusted R Square
1	0,672 <sup>a</sup>	0,414

*Sumber: Hasil olahan SPSS*

Karena total variabel bebas dapat menggambarkan variabel terikat, koefisien korelasi (R) dipergunakan dalam pengukuran kekuatan hubungan diantara variabel bebas dan variabel terikat. Tabel 2 memperlihatkan nilai koefisien korelasi (R) yakni 0,672, dan

interpretasi yang ditemukan adalah diantara 0,600 dan 0,799, yang memperlihatkan bahwasannya didapati hubungan yang kuat diantara variabel X, yang terdiri dari kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5), dan variabel dependen, kinerja pegawai negeri sipil (Y).

Guna melihat sebesar apa pengaruh variabel X pada variabel Y secara bersamaan (bersamaan), dipergunakan koefisien determinasi, atau R square (R<sup>2</sup>). Tabel 2 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yakni 0,414 ataupun 41,4%, yang memperlihatkan bahwasannya sejumlah variabel X, yang terdiri dari kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5), berkontribusi pada variabel (Y), yaitu kinerja pegawai negeri sipil sebesar 41,4%, dengan sejumlah faktor lain yang di sini tidak disebutkan sebesar 58,6%.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan Atau Bersama-Sama)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	47.846	5	9.569	12.179	.000 <sup>b</sup>
	Residual	58.142	74	.786		
	Total	105.988	79			

*Sumber: Hasil olahan SPSS*

Dalam tabel 3, hasil uji F, ataupun Fhitung, ialah 12,179. Apabila dibandingkan dengan Ftabel, yang didapat dari  $n-k-1$  atau  $80-5-1 = 74$  di kolom df(5), maka nantinya ditemukan bahwasannya Fhitung lebih besar dibanding Ftabel, ataupun 12,179 lebih besar dari 2,34. Ini memperlihatkan bahwasannya variabel X, yang terdiri atas kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan ke Selanjutnya, kita dapat sampai pada kesimpulan bahwasannya hipotesis pertama bisa diterima, atau bahwa  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima.

Tabel 4. Uji T ( Parsial Atau Sendiri-Sendiri)

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig	Keterangan
kebutuhan fisiologis (X1)	2,593	1,99254	0,011	Signifikan
kebutuhan rasa aman (X2)	3,850	1,99254	0,000	Signifikan
kebutuhan sosial (X3)	-0,420	1,99254	0,676	Tidak signifikan
kebutuhan penghargaan (X4)	2,344	1,99254	0,022	Signifikan
kebutuhan aktualisasi diri (X5)	-0,053	1,99254	0,958	Tidak signifikan

*Sumber: Hasil olahan SPSS*

Dengan membandingkan hasil uji thitung dan ttabel, uji t dipergunakan dalam menentukan pengaruh variabel kinerja pegawai (Y) terhadap kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5). masing-masing. Untuk menemukan nilai ttabel, yaitu dengan  $\alpha = 0,05/2=0,025$  dan  $df = 80-5-1= 74$ , nilai ttabel yakni 1,99254 dapat ditemukan pada tabel distribusi t. Hasil perhitungan uji thitung yang sudah dilaksanakan adalah seperti berikut:

- 1) Untuk kebutuhan fisiologis (X1) didapat hasil thitung yakni 2,593, dan apabila dibandingkan akan hasil ttabel, maka hasil thitung lebih besar dibanding ttabel ataupun 2,593 lebih besar dari 1,99254, dengan taraf signifikansi 0,011 lebih besar dibanding 0,05. Dari temuan ini, bisa diambil kesimpulan bahwasannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan itu, bisa diambil kesimpulan bahwasannya kinerja pegawai negeri sipil (Y) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Paser dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kebutuhan fisiologis (X1).
- 2) Untuk kebutuhan rasa aman (X2), hasil thitung adalah 3,850, dan jika dibandingkan dengan ttabel, hasil thitung lebih besar dari ttabel, atau 3,850 lebih besar dari 1,99254, dengan taraf signifikansi 0,000 lebih rendah dibanding 0,05. Hasilnya memperlihatkan bahwasannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi, variabel rasa aman (X2) mempunyai dampak yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Paser.
- 3) Untuk kebutuhan sosial (X3), diperoleh hasil thitung yakni -0,420, dan apabila dibandingkan akan hasil ttabel, maka hasilnya thitung < ttabel atau  $-0,420 < 1,99254$ , dengan taraf signifikansinya 0,676 lebih besar dibanding 0,05. Hasil ini memperlihatkan bahwasannya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jadi, variabel kebutuhan sosial (X3) tidak mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil (Y) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Paser secara signifikan.
- 4) Untuk kebutuhan penghargaan (X4), diperoleh hasil thitung sebesar 2,344, dan jika dibandingkan akan ttabel, maka hasilnya lebih besar dibanding ttabel, ataupun 2,344 lebih besar dari 1,99254, dengan taraf signifikansinya 0,022 lebih besar dibanding 0,05. Berdasar hasil ini, bisa diambil kesimpulan bahwasannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga, variabel penghargaan (X4) memiliki dampak yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Paser.

- 5) Untuk kebutuhan aktualisasi diri (X5), hasil thitung sebesar  $-0,053$  diperoleh, dan apabila dibandingkan akan ttabel, maka hasilnya thitung  $<$  ttabel ataupun  $-0,053 < 1,99254$ , dengan taraf signifikansinya  $0,958$  lebih besar dibanding  $0,05$ . Hasil ini memperlihatkan bahwasannya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jadi, variabel aktualisasi diri (X5) tidak memengaruhi kinerja pegawai negeri sipil (Y) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Paser secara signifikan.

Jadi Karena hasil hitung variabel rasa aman (X2) lebih besar daripada kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5), maka hipotesis bahwa kebutuhan sosial (X3) berpengaruh dominan tidak terbukti. Oleh sebabnya,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## SIMPULAN

Berdasar hasil penelitian, analisis dan pembahasan yang dilaksanakan pada pegawai negeri sipil pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Paser bisa diambil kesimpulan antara lain seperti berikut :

- 1) Berdasar uji validitas dari 19 pernyataan, semuanya mempunyai nilai rhitung  $>$  rtabel yang bermakna bahwasannya semua pernyataan itu valid.
- 2) Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's alpha* yakni  $0,700$  dan nilai itu lebih besar dibanding  $0,60$  sehingga pernyataan yang digunakan bisa dinyatakan reliabel.
- 3) Hasil persamaan regresi linear berganda memperlihatkan bahwasannya variabel kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), dan kebutuhan penghargaan (X4) memiliki dampak positif. Variabel kebutuhan sosial (X3) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) memiliki dampak negatif, dan jika kinerja pegawai negeri sipil (Y) ditingkatkan, hasilnya akan menurun.
- 4) Temuan penelitian memperlihatkan nilai koefisien korelasi (R) yakni  $0,672$ , yang memperlihatkan bahwasannya terdapat hubungan yang kuat diantara kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5), dan variabel dependen, yaitu kinerja PNS (Y).
- 5) Berdasarkan hasil perhitungan, ditemukan bahwasannya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yakni  $0,414$  ataupun  $41,4\%$ . Dengan demikian, sejumlah variabel X, yang terdiri dari kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5), berkontribusi pada variabel (Y), yaitu kinerja pegawai negeri sipil.  $41,4\%$ , dan sejumlah faktor

lainnya yang tidak

- 6) Hasil perhitungan uji F, atau Fhitung, ialah 12,179. Apabila dibandingkan akan Ftabel, yang sebesar 2,34, maka akan didapat hasil bahwasannya Fhitung lebih besar dibanding Ftabel, atau 12,179 lebih besar dibanding 2,34. Ini memperlihatkan bahwasannya variabel X, yang terdiri atas kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5), memiliki pengaruh yang signifikan.

Dari hasil uji t diketahui kebutuhan rasa aman (X2) berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y) diperoleh hasil thitung tertinggi di antara variabel yang lain yaitu sebesar 3,850 dengan taraf signifikan yaitu 0,000.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator* (Cetakan Pertama). Zanafa Publishing.
- Anoraga, P. (2017). *Psikologi Manajemen*. Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Prenadamedia Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (Cetakan Ketiga). Alfabeta.
- Ernawati, F. Y., & Rochmah, S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal). *Jurnal STIE Semarang*, 11(2).
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kumarawati, R., Suparta, G., & Yasa, S. (2017). Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 63–75.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Marliani, R. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Pustaka Setia.
- Ningsi, S. W., Mahardiana, L., & Risnawati. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Paju. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 3(1), 69–78.

- Safitri, D. E., & Sutjahjo, G. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Dimensi*, 9(1), 178–185.
- Sari, M., & Masruroh, F. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Administrasi Negara Universitas Tidar*, 2(2).
- Siagian, S. P. (2018). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). *Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Cetakan Pertama)*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.