

Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang

Muhammad Ilham¹, Wita Farla WK²

^{1,2}Universitas Sriwijaya

ilhamiam2205@gmail.com¹, witafarla@fe.unsri.ac.id²

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work motivation on the performance of employees at the Ilir Barat II District Office, Palembang City. This research uses a quantitative approach by applying simple regression analysis. The population in this study was 58 civil servant employees at the Ilir Barat II District Office, Palembang City, so the sample in this study was the entire population of civil servant employees at the Ilir Barat II District Office, Palembang City, totaling 58 respondents. The data used in this research is primary data obtained from individuals through questionnaires and measured using a Likert scale. Based on the results of the hypothesis analysis (t test), it was concluded that work motivation had a positive and significant effect on the performance of employees at the Ilir Barat II District Office, Palembang City.

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menerapkan analisis regresi sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PNS pada Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang sebanyak 58 orang sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai PNS pada Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang yang berjumlah 58 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari individu atau perseorangan melalui kuesioner dan diukur menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil analisis hipotesis (uji t), disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang.

Kata kunci : *Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat mengharuskan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai prestasi manajemen dan unit organisasi yang dipimpinnya. Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam pelayanan publik yang lebih baik.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Nur Adha, 2019).

Namun, meskipun sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, kenyataannya tidak semua organisasi mampu mengelola potensi karyawannya secara optimal. Hal ini tercermin dari berbagai permasalahan yang muncul, salah satunya adalah rendahnya motivasi kerja. Berdasarkan pengamatan dan observasi yang dilakukan, kondisi serupa ditemukan di Kantor Camat Ilir Barat II Kota Palembang, di mana para Aparatur Sipil Negara menunjukkan kurangnya motivasi dalam menjalankan tugas mereka. Kurangnya motivasi dalam bekerja terjadi karena sangat jarang mendapat penghargaan atau apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, Aparatur Sipil Negara tidak mendapat pengakuan dari atasan, pimpinan sangat jarang melakukan pendelegasian wewenang kepada para bawahannya, Aparatur Sipil Negara tidak mendapat perhatian khusus dari pimpinan serta kondisi kerja yang kurang mendukung karena kurangnya kekompakkan dalam team kerja pada instansi.

Tabel 1. 2 Capaian Kinerja PNS Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang 2023-2024

Kriteria Kinerja	Jumlah (Orang)	% Pegawai
Sangat baik	11	19,0
Baik	31	53,4
Cukup	13	22,4
Kurang	3	5,2
TOTAL	58	100%

Sumber : Data Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang

Dari 58 pegawai, sebanyak 11 orang (19%) berada dalam kategori sangat baik. Ini menunjukkan bahwa meskipun mereka adalah kelompok yang lebih kecil, ada sebagian pegawai yang performanya sangat tinggi, Sebagian besar pegawai, yaitu 31 orang (53,4%), masuk dalam kategori baik. Ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki performa yang positif, meskipun belum mencapai level "sangat baik". Mereka adalah tulang punggung dalam tim karena mencakup lebih dari setengah populasi. Sebanyak 13 orang (22,4%) dinilai memiliki kinerja cukup. Meskipun masih tergolong memadai, angka ini menandakan bahwa lebih dari seperlima pegawai memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk meningkatkan kinerjanya. Hanya 3 orang (5,2%) yang masuk dalam kategori kurang. Meski jumlahnya relatif kecil, kelompok ini perlu perhatian khusus karena mereka berisiko menurunkan produktivitas keseluruhan jika tidak ada intervensi perbaikan. Mayoritas pegawai (53,4%) memiliki kinerja baik, sementara 19% memiliki kinerja sangat baik. Namun, terdapat sekitar 22,4% pegawai yang kinerjanya perlu ditingkatkan, dan 5,2% lagi memerlukan perhatian lebih untuk memperbaiki kinerja mereka.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul “**Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang**”.

TINJAUAN LITERATUR

Teori Abraham Maslow

Abraham Maslow (1943; 1970) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
4. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
5. kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif, kebutuhan estetik, kebutuhan aktualisasi diri).

Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak (2018), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Khasanah (2021), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Adha, Qomariah, and Hafidzi 2019). Menurut Emron Edison (2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik. (Fachreza, Musnadi, and Majid 2018).

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor–faktor yang memengaruhi kinerja menurut Erri, et.al, (2021) yaitu:

1. Faktor Kemampuan (Ability)
2. Faktor Motivasi

Menurut Pusparini, (2018) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan

Dimensi

Robbins & Judge, (2018) mengatakan Ada enam indikator pendekatan dalam mengukur kinerja karyawan secara individu yakni:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu

4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen Kerja

Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian,2004).

Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi

Faktor Internal:

1. Kebutuhan
2. Minat dan Bakat
3. Keterampilan dan Pengetahuan
4. Locus of Control
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Faktor Eksternal:

1. Gaji dan Tunjangan
2. Lingkungan Kerja
3. Hubungan dengan Atasan dan Rekan Kerja
4. Pengembangan Karir
5. Penghargaan dan Pengakuan

Dimensi

1. Motivasi kerja dorongan internal

Motivasi sebagai dorongan internal adalah daya dorong yang ada di dalam diri seseorang sering disebut motif. Motif tersebut muncul sebagai akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak terpuaskan, di mana kebutuhan tersebut muncul sebagai dorongan alamiah (naluri) seperti makan, minum, tidur, berprestasi, mencari kesenangan, berkuasa, dan lain-lain.

2. Motivasi kerja dorongan eksternal

Motivasi sebagai dorongan eksternal adalah motivasi seseorang yang dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya (eksternal), atau berkembang melalui proses interaksinya dengan lingkungan melalui proses belajar. Beberapa contoh dari motivasi eksternal pada dunia konstruksi adalah gaji, kondisi kerja, kebijakan Perusahaan, gaya kepemimpinan atasan, imbalan dan hukuman, ketersediaan material, hubungan antar rekan kerja, keselamatan kerja, cuaca dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dengan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) data kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis yang menggunakan data statistik.

Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek ataupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian akan dicari kesimpulannya. Pada Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang memiliki pegawai PNS sebanyak 58 orang.

Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai responden penelitian. Sampel pada penelitian ini yaitu pegawai Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang sebanyak 58 orang.

Metode Analisis

Metode Analisa dalam menganalisis data digunakan pengujian instrumen : uji validitas dan uji reliabilitas ; dan analisis regresi sederhana ; koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas ditentukan oleh $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ artinya instrumen penelitian valid. Apabila $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen tidak valid. Jika pada pernyataan tidak valid maka akan dibuang atau diganti dengan pernyataan baru. Untuk mencari $r\text{-tabel}$ yaitu DF (*degree of freedom*) = $N - 2 = 58 - 2 = 56$ pada signifikasi 0,05 mendapatkan 0,2586.

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas variabel Motivasi Kerja

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,397	0,2586	Valid
Pernyataan 2	0,327	0,2586	Valid
Pernyataan 3	0,514	0,2586	Valid
Pernyataan 4	0,667	0,2586	Valid
Pernyataan 5	0,479	0,2586	Valid
Pernyataan 6	0,354	0,2586	Valid
Pernyataan 7	0,334	0,2586	Valid
Pernyataan 8	0,473	0,2586	Valid
Pernyataan 9	0,604	0,2586	Valid
Pernyataan 10	0,593	0,2586	Valid
Pernyataan 11	0,592	0,2586	Valid
Pernyataan 12	0,291	0,2586	Valid

Sumber : Data primer diolah (2024)

Hasil Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai r-hitung untuk semua butir pernyataan pada kuesioner variabel motivasi kerja lebih besar daripada r-tabel. Dapat dinyatakan seluruh butir pernyataan benar.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas variabel Kinerja

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataaan 1	0,461	0,2586	Valid
Pernyataaan 2	0,411	0,2586	Valid
Pernyataaan 3	0,494	0,2586	Valid
Pernyataaan 4	0,633	0,2586	Valid
Pernyataaan 5	0,288	0,2586	Valid
Pernyataaan 6	0,488	0,2586	Valid
Pernyataaan 7	0,522	0,2586	Valid
Pernyataaan 8	0,675	0,2586	Valid
Pernyataaan 9	0,438	0,2586	Valid
Pernyataaan 10	0,441	0,2586	Valid
Pernyataaan 11	0,372	0,2586	Valid
Pernyataaan 12	0,499	0,2586	Valid

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai r-hitung untuk semua butir pernyataan pada kuesioner variabel motivasi kerja lebih besar daripada r-tabel. Dapat dinyatakan seluruh butir pernyataan benar.

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji Reliabilitas ditentukan dengan melihat hasil cronbach's alpha yang nilainya akan dibandingkan dengan tabel yang ada agar dapat ditentukan berapa beasar tingkat ke reliabilitas suatu pernyataan. Jika nilai cronbatch's alpha > 0,6 maka pernyataan tersebut reliabel, apabila nilai cronbach's alpha < 0,6, maka pernyataan tidak reliabel. Apabila pernyataan tersebut reliabel maka bisa dilanjutkan ke pengolahan data selanjutnya jika tidak maka membagikan ulang pernyataan baru. Berikut hasil uji reliabilitas kuesioner peneliltian di bawah ini:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Kriteria
1	Motivasi Kerja	0,830	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	0,754	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.8 dapat dilihat nilai cronbach's alpha yang didapatkan variabel motivasi kerja sebesar 0,830 yang berarti > 0,6 artinya pernyataan tersebut reliabel. Nilai cronbach's alpha yang didapatkan kinerja pegawai sebesar 0,754 yang berarti > 0,6 artinya pernyataan tersebut reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Sederhana

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana untuk memprediksi seberapa besar pengaruh antara variabel motivasi tenaga kerja terhadap kinerja pegawai. Perhitungan uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS. Adapun hasil dari uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Persamaan Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,278	3,787		5,618	0,000
	Total Motivasi Kerja	0,569	0,083	0,675	6,852	0,000

a. Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Dari Tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi linear sederhana nilai konstanta sebesar 21,278 dan nilai koefisien regresi dari variabel motivasi kerja sebesar 0,569x.

$$Y = 21,278 + 0,569X + e$$

Hasil dari perhitungan regresi linear sederhana dijabarkan sebagai berikut:

1. Constant (a) = 21,278

Nilai constant (a) adalah nilai tetap sebesar 21,278 satuan yang berarti apabila sama tidak ada perubahan motivasi kerja maka kinerja pegawai adalah sebesar 21.278 satuan

2. Koefisien Regresi Motivasi Kerja (b) = 0,569

Hal ini menjelaskan bahwa pada setiap penambahan 1 satuan nilai pada variabel motivasi kerja maka kinerja pegawai naik sebesar 0,569 satuan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif atau searah, atau dengan kata lain jika variabel motivasi kerja ditingkatkan maka variabel kinerja pegawai meningkat..

Analisis Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien korelasi (r) yang didapatkan akan diinterpretasikan berdasarkan kriteria sebagai berikut ;

Tabel 4.5 Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,675 ^a	0,456	0,446	3,80942

a. Predictors: (Constant), Total Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel Model Summary di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,675, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Nilai R Square atau koefisien determinasi adalah 0,456, atau 45,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjelaskan 45,6 % dari variabilitas kinerja pegawai, sedangkan sisanya, yaitu 54,4 %, dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. seperti variabel keselamatan dan Kesehatan kerja, varibael lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan June dan Siagian (2020). Variabel lainnya seperti, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan Junaidi and Susanti (2019)

Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya suatu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial yaitu dengan menentukan t-hitung terhadap t-tabel dan juga nilai signifikan. Berikut hasil uji t dari kuesioner penelitian:

Tabel 4.6. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	21,278	3,787		5,618	0,000
1	Total Motivasi Kerja	0,569	0,083	0,675	6,853	0,000

a. Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel Coefficients di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 6,853, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,003 ($t\text{-tabel} = \alpha/2 = 0,025$; $\alpha/2 = 0,025$; $n-k-1 = 56n-k-1 = 56n-k-1 = 56$). Selain itu, nilai signifikansi untuk variabel Total Motivasi Kerja adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H1, yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ilir Barat II Palembang.

Adapun saran yang dapat diberikan melalui hasil dari penelitian ini agar dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam pengambilan keputusan bagi kemajuan dan perkembangan instansi. Berikut beberapa saran yang dapat diajukan peneliti:

1. Bagi Instansi

Diharapkan Kantor Kecamatan Ilir Barat II Palembang akan tetap mempertahankan motivasi kerja yang ada serta menambahkan motivasi yang lebih baik lagi agar dapat menumbuhkan dan meningkatkan semangat pegawai. Karena kepemimpinan yang baik dapat menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik salah satunya pada Kantor Kecamatan Ilir Barat II Palembang.

2. Bagi Pegawai

Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Barat II Palembang diharapkan lebih meningkatkan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab agar bisa membantu perusahaan untuk lebih berkembang kedepannya dan membuat pegawai dapat berkembang sebagaimana mestinya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat mencari tau atau membuat determinan lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai agar kedepannya kinerja pegawai di instansi meningkat dalam skala yang lebih luas dari penelitian ini dan semoga ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1): 47.
- Aguayo Torrez, Madahi Veronica. 2021. "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title." (2020): 1-41.
- Alhamdi, Rezki. 2018. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel." *Jurnal Pariwisata Pesona* 3(1): 130-37.
- Alkalah, Cynthia. 2016. "濟無No Title No Title No Title." 19(5): 1-23.
- Almaududi, Said, Muhammad Syukri, and Camelia Puji Astuti. 2021. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi." *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* 6(1): 96.
- Arianto, Tezar, and Ervina Erlita. 2021. "ANALISIS PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR (Survei Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah)." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 9(1): 95-106.
- Bagas, Muhammad Ali. 2020. "Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam." *Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam* 1(2): 100-108.
- Bukhori, Mohammad, and Erlyana Kusuma Dewi. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Inrervening." *Akademika* 16(2): 113-20.
- Dahri, Iftikhor, and Purnama Putra. 2024. "Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *At-Tamwil: Journal of Islamic Economics and Finance* 3(1): 52-66.

- Fachreza, Said Musnadi, and M Shabri Abd Majid. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh." *Jurnal Magister Manajemen* 2(1): 115–22.
- Fajri, Taufan Maulana, and Abdul Rohman. 2020. "Pengaruh Sistem Reward Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen* 9(2): 145–55.
- Ferdinand, Novingky, and Ahmad Satibi. 2021. "Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket." *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan* 2(1): 30–37.
- Firmanzah, Afrizal, Djahur Hamid, and Mochamad Djudi. 2017. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 42(2): 1–9.
- Gumilar, Gun Gun, and T. Munzir. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Global Indo-Asia Batam." *Jurnal Dimensi* 7(2): 255–66.
- Hartini, Tutik. 2009. "Gambaran Kinerja."
- Henriani, Rosdianti Razak, and Hafiz Elfiansyah Parawu. 2021. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Endrekang." *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* 2(4): 1427–41.
- Julianita, Rizska. 2018. "Pengaruh Program Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* 14(1): 55–63.
- Junaidi, R, and F Susanti. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat." : 1–13.
- June, Siong, and Mauli Siagian. 2020. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard." *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 8(3): 407–20.
- Khasanah, Nidaul. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lngkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Pola Prakarya." *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis* 1(1): 16–22.
- Kurniawati, Urip Meilina, and Maemonah Maemonah. 2021. "Analisis Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Pembelajaran Daring Anak Usia Dasar: Analisis Jurnal Sinta 2 Sampai 6." *AULADUNA: Jurnal Pendidikan Dasar Islam* 8(1): 51.
- Kusuma, Livia Putri, and J.E. Sutanto. 2018. "Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa." *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* 3(4): 8.
- Lu, Yan, and Sharon L. Lohr. 2021. "Simple Random Sampling." *R Companion for Sampling* 15(1): 15–26.
- Marlinda, Dewi, Fakhrol Rozi Yamali, and M Zahari MS. 2021. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi." *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* 6(1): 217.

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 4 (2024) 1982 – 1993 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i4.601

- Maswar, Zikriati Mahyani, and Muhammad Jufri. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Al-Idarah : Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam* 1(1): 16–29.
- Mukawi, Umar, Normajatun, and Abdul Haliq. 2015. "Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin." *Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora* 1(1): 16–26.
- Pramesti, Rizki Ayu, Sofia A. P. Sambul, and Wehelmina Rumawas. 2019. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading." *Jurnal Administrasi Bisnis* 9(1): 57.
- Primandaru, Dinarizka Leksi, Diana Sulianti Tobing, and Dewi Prihatini. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember." *Bisma* 12(2): 204.
- Rivki, Muhammad et al. "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title." (112): 1–14.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. (2018). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozalia, Nur Avni, Hamida Nayati Utami, and Ika Ruhana. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 26(2): 1–8.
- Sekartini, Ni Luh. 2016. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa." *Jurnal Ekonomi & Bisnis* 3(2): 1–12.
- Sembiring, Hendri. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan." *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 13(1): 10–23.
- Setiani, Y., and W. D. Febrian. 2023. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismaatama Jakarta." *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 1(1): 279–92.
- Sunarsi, Denok. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi." *JURNAL SeMaRaK* 1(1): 66–82.
- Sutanjar, T, and O Saryono. 2019. "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai." *Journal of Management Review* 3(2).
- Tanjung, Adetia Azmi, and MHD. Andi Rasyid. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv." *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis* 2(1): 49–59.
- Terhadap, Kepemimpinan, and Kinerja Karyawan. 2016. "Jurnal Nominal / Volume v Nomor 2 / Tahun 2016 Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." V.
- Tri Finta, Syandi Syah Endra. 2021. "Jurnal PS 2." *Among Makarti* 14 No. 2(2): 1–12.
- Wibawa, Sebastianus Alexander Septiadi Desak Ketut Sintaasih I Made Artha. 2017. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap, DENGAN PEMEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 4 (2024) 1982 – 1993 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i4.601

- , Indonesia Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia Merupakan Badan Di Bawah Kementerian Pertaha.” 8: 3103–32.
- Yonanda, Cintya, Heru Susilo, and Arik Prasetya. 2016. “Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan Sosial, Penghargaan, Dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 30(1): 109–16.
- Yusuf, Nurdin. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Gorontalo.” *Gorontalo Development Review* 1(1): 15.